Région Autonome Vallée d'Aoste

Regione Autonoma Valle d'Aosta

PIAO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

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

Gennaio 2026

PRESENTAZIONE

Il *Piano integrato di attività e organizzazione 2026/2028* (di seguito "PIAO") è il documento unico di programmazione strategica finalizzato ad accrescere il livello di benessere collettivo (*valore pubblico*) in ambito economico, sociale, culturale, ambientale e sanitario, migliorando la capacità dell'Ente di conseguire soddisfacenti livelli di performance, contrastando corruzione e promuovendo trasparenza, ottimizzando l'assetto organizzativo interno e valorizzando le risorse umane.

Nell'autunno 2025 è iniziata la **XVII legislatura regionale** (2025/2030). Il rinnovo della compagine di governo e la concezione di un nuovo programma politico, con un lungo orizzonte realizzativo, producono un forte impatto sull'attività svolta quotidianamente dall'Amministrazione regionale, nel suo complesso e in ogni sua articolazione funzionale, essendo tale attività finalizzata a presidiare e attuare le linee strategiche poste a guida dei diversi settori di operatività dell'Ente.

Il **DEFR 2026/2028**, approvato a luglio 2025 dalla Giunta regionale uscente nella fase conclusiva del proprio mandato, ha come obiettivi portanti *sostenibilità*, *coesione* e *sviluppo* per affrontare le sfide future in campo economico, sociale e ambientale. Il documento è stato, infatti, redatto con l'espresso intendimento di offrire un quadro coerente e affidabile per accompagnare la fase istituzionale di transizione e assicurare, così, continuità nella programmazione pubblica, con particolare attenzione alla coerenza degli interventi e alla solidità degli strumenti in dotazione.

Nel DEFR è contenuta un'analisi dettagliata dello stato di attuazione degli impegni assunti, con evidenza delle attività ancora da completare. Tra gli ambiti in cui si articola il quadro economico-sociale, possono considerarsi prioritari:

- sviluppo economico, leva strategica per l'innovazione e la competitività regionale;
- tutela, cura e presidio del territorio, con un'attenzione costante alla gestione sostenibile delle risorse naturali e alla prevenzione dei rischi idrogeologici;
- sicurezza e accessibilità, condizioni abilitanti per lo sviluppo equo e la valorizzazione delle specificità locali;
- servizi alla persona, attraverso la promozione di politiche orientate alla coesione sociale e al miglioramento della qualità della vita;
- trasporti, con prosecuzione dei lavori di elettrificazione della ferrovia e intermodalità dei mezzi.

Il **programma di governo per il quinquennio 2025/2030**, definito a novembre 2025 in concomitanza con l'insediamento della nuova Giunta regionale, è percorso da un filo conduttore ispirato ai valori di *sostenibilità*, *resilienza* e *attrattività*, da perseguire affinché sia rafforzata l'attitudine a *confrontarsi con le sfide globali* che caratterizzano il vissuto corrente.

L'Esecutivo di nuova nomina intende, in particolare, promuovere opportunità di crescita che interessino lo sviluppo economico e le politiche per il lavoro, la tutela del territorio e la sua accessibilità in sicurezza, i servizi alla persona, l'equità sociale, il benessere della comunità e la qualità di vita dei valdostani. Per raggiungere tale risultato, sarà indispensabile programmare le attività da svolgere individuando il miglior approccio per rispondere alle esigenze del territorio e dell'intera comunità, anche attraverso il confronto con le parti sociali e la collaborazione di tutta la compagine politico-amministrativa in forza all'Ente.

In coerenza con il DEFR e il programma di governo, compito del PIAO è ricercare un'efficace sintesi tra i principali assi della programmazione regionale che, oltre ai predetti documenti, è costituita dalla Strategia di Sviluppo Sostenibile (SVS), dal Quadro Strategico Regionale (QSR) e dalla Strategia di specializzazione intelligente della Valle d'Aosta (S3VdA). La logica di composizione del Piano intende, inoltre, contemperare una certa continuità rispetto all'azione regionale pregressa con gli impulsi di novità che l'esecutivo di recente insediamento intende imprimere per caratterizzare il proprio disegno strategico volto a migliorare pianificazione e gestione delle risorse pubbliche.

Rispetto alle precedenti edizioni del PIAO, si è, dunque, cercato di marcare maggiormente il collegamento tra le politiche strategiche e le attività concrete e operative per accrescere il benessere della collettività valdostana, che si sostanziano in obiettivi di performance, misure per la legalità e la trasparenza e interventi di razionalizzazione organizzativa e ottimizzazione delle risorse disponibili.

Rispetto al quadro di regolamentazione del PIAO, sono state da poco adottate, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione in data 30 ottobre 2025, linee guida e manuali operativi finalizzati a supportare le Pubbliche Amministrazioni nella costruzione degli obiettivi di valore pubblico, che rappresentano il punto di partenza del Piano, in quanto l'intera programmazione strategica dell'Ente dovrebbe essere orientata al perseguimento di tali obiettivi.

Anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha recentemente approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2025-2027, che fornisce indicazioni per la compilazione della sezione del PIAO dedicata a rischi corruttivi e trasparenza, la cui principale finalità è accrescere la credibilità della Pubblica Amministrazione e la fiducia dei cittadini nelle istituzioni.

Si tratta di due importanti contributi di carattere tecnico-metodologico volti a migliorare il processo e le modalità di redazione del Piano, nonché i contenuti dello stesso. Il loro recepimento impone, tuttavia, un percorso di progressivo adeguamento che non può essere realizzato nel breve termine, anche considerata la fase di transizione organizzativa che l'Amministrazione regionale sta attraversando a seguito dell'avvio della nuova legislatura, che impone di privilegiare piuttosto una logica di continuità rispetto al PIAO 2025/2027.

Un primo passo verso l'attuazione delle linee guida è, comunque, già compiuto nel PIAO 2026/2028 attraverso la scelta di obiettivi di valore pubblico più sfidanti e corredati da indicatori che possano meglio misurare gli impatti prodotti dalle politiche regionali, oltre che da una più attenta integrazione delle politiche strategiche, sia in fase di programmazione, sia in fase di rendicontazione.

Giova ancora rimarcare, in conclusione di questa *Presentazione* del Piano, che si tratta di un documento di transizione e passaggio tra due legislature regionali e che è stato, pertanto, necessario seguire una logica di sostanziale continuità rispetto al precedente triennio di programmazione, tenuto anche conto che nella primavera 2026 è atteso il riassetto organizzativo dell'Ente, al fine di adeguare l'attuale organigramma alle priorità espresse dalla nuova Giunta regionale, e che il bilancio regionale 2026/2028, approvato dal Consiglio regionale il 18 dicembre 2025, è di natura tecnico-politica, assicurando comunque le coperture finanziarie per sostenere la spesa, ma con variazioni in corso d'anno funzionali all'attuazione del programma di governo e a sostegno della collettività valdostana.

INDICE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE 5

SEZIONE 1. VALORE PUBBLICO 6
- SOTTO-SEZIONE 1.1 ANALISI DI CONTESTO 7
- SOTTO-SEZIONE 1.2 INDICATORI DI VALORE PUBBLICO 13

SEZIONE 2. PERFORMANCE 18
- SOTTO-SEZIONE 2.1 PROGRAMMA DI LEGISLATURA E OBIETTIVI STRATEGICI 19
- SOTTO-SEZIONE 2.2 OBIETTIVI DIRIGENZIALI 2026 21
- SOTTO-SEZIONE 2.3 DIGITALIZZAZIONE 31
- SOTTO-SEZIONE 2.4 PIANO AZIONI POSITIVE 2025/2027 33

SEZIONE 3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 36
- SOTTO-SEZIONE 3.1 MAPPATURA DEI PROCESSI 38
- SOTTO-SEZIONE 3.2 MISURE DI PREVENZIONE 50
- SOTTO-SEZIONE 3.3 TRASPARENZA E ACCESSO 61

SEZIONE 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 64
- SOTTO-SEZIONE 4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA 68
- SOTTO-SEZIONE 4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE 89
- SOTTO-SEZIONE 4.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 90
- SOTTO-SEZIONE 4.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE 94

SEZIONE 5. MONITORAGGIO 97

APPENDICE - VALORE PUBBLICO

APPENDICE - PERFORMANCE

APPENDICE - PERFORMANCE PAP

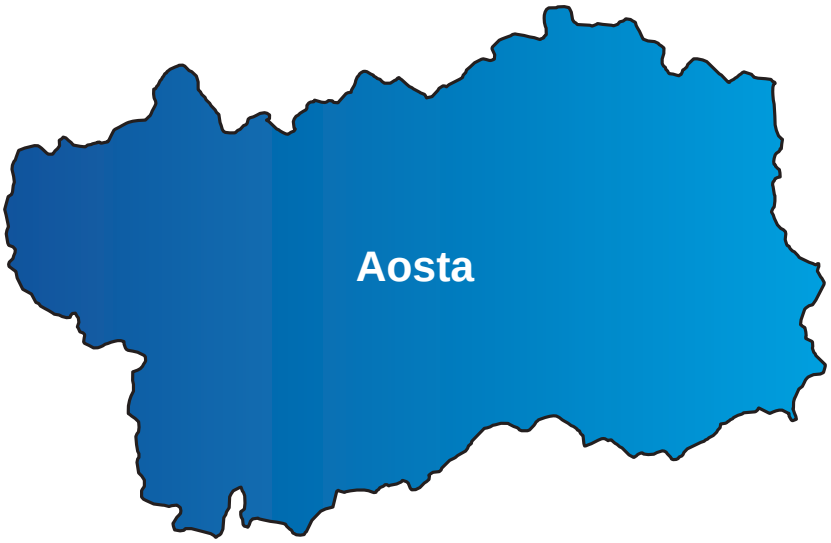
APPENDICE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- ALLEGATO A) MAPPATURA PROCESSI A RISCHIO CORRUTTIVO
- ALLEGATO B) MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
- ALLEGATO C) OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE AI FINI DELLA TRASPARENZA

APPENDICE - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

APPENDICE - PRA

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE



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

Sede: Piazza Deffeyes n. 1, 11100 Aosta

Codice fiscale: 80002270074

Centralino telefonico: +39 0165/27.31.11

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

SEZIONE 1. VALORE PUBBLICO

Il miglioramento delle performance delle Pubbliche Amministrazioni è stato perseguito prevalentemente tramite la stratificazione successiva di provvedimenti legislativi e mediante progressivi affinamenti metodologici (E. Deidda Gagliardo, 2019). Le novità che discendono dal d.l. 80/2021 si inseriscono, quindi, in questo processo; la principale di esse riguarda il riferimento al concetto di *valore pubblico*, cui è dedicata la presente sezione del PIAO.
La creazione di valore pubblico è considerata il traguardo finale dell'azione amministrativa, che per realizzarsi si deve basare su una serie di connessioni sinergiche con il ciclo della performance, la prevenzione della corruzione e la definizione dei fabbisogni professionali, che possono potenziare il risultato complessivo che l'Amministrazione intende perseguire.
D'altro canto, proprio attraverso l'introduzione del PIAO viene ribadita la necessità per le amministrazioni pubbliche di ragionare secondo una logica di programmazione integrata, in cui l'insieme dei piani esistenti e le azioni di natura organizzativa risultino funzionali alla definizione e all'attuazione delle strategie. Ne consegue che la struttura del PIAO è volta a porre attenzione non solo ai risultati e alle performance misurabili in termini di output prodotti, bensì anche di outcome realizzati, evidenziando in questo modo un tema spesso poco presente nelle organizzazioni pubbliche, ma che rappresenta il fine ultimo dell'azione amministrativa, ovvero la produzione di valore pubblico per la collettività di riferimento.

Il valore pubblico deve essere misurato attraverso il raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi e individuali (piano delle performance), deve essere protetto dai rischi (piano anticorruzione), deve essere sostenuto con interventi di natura organizzativa (lavoro agile, formazione, fabbisogni di personale). L'intera organizzazione deve, quindi, adottare un approccio che superi la logica adempimentale, per focalizzarsi sul benessere della comunità di riferimento.
Secondo una definizione sintetica, un ente crea "valore pubblico" quando i benefici sociali, economici e intangibili prodotti a favore del territorio sono superiori ai sacrifici sociali, economici e intangibili (E. Deidda Gagliardo, 2019). In sostanza, il valore pubblico - in questa accezione - si traduce nel miglioramento del livello complessivo del benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholders, nelle sue varie declinazioni (economica, sociale, ambientale, sanitaria, ecc.), che può determinarsi in conseguenza della programmazione di strategie misurabili in termini di impatti.
Sulla base delle linee guida diffuse dal Dipartimento della Funzione pubblica, nella sezione dedicata al valore pubblico "*L'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcomes/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL)*".
In questa sottosezione, l'Amministrazione esplicita come una selezione delle politiche dell'Ente si traduce in termini di obiettivi di valore pubblico (outcomes/impatti), descrivendo, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico e i relativi indicatori di impatto.
Nelle schede contenute nell'Appendice-Valore pubblico, che integra i contenuti di questa sezione, sono sintetizzate, con riferimento a ciascun obiettivo di valore pubblico, le più salienti informazioni tratte dalle altre sezioni del PIAO a dimostrazione del processo di progressiva integrazione seguito per la redazione del documento.

SOTTO-SEZIONE 1.1 ANALISI DI CONTESTO

Le incertezze e le turbolenze che caratterizzano il quadro internazionale condizionano ancora la situazione socioeconomica regionale. In tale quadro vanno, pertanto, contestualizzati anche gli andamenti regionali. Le dinamiche osservate nel 2024 e nella prima parte del 2025 testimoniano, in ogni caso, il proseguimento di un trend di crescita dell'economia regionale, seppure in rallentamento rispetto all'anno precedente. Nel complesso, la congiuntura relativa al periodo considerato va letta in termini positivi, pur non trascurando che insieme a indicazioni confortanti convivono elementi di criticità e aree ancora alle prese con difficoltà. D'altro canto, pur con le necessarie cautele, i dati relativi all'ultimo anno confermano ulteriori progressi sul piano economico e danno conto dei miglioramenti del mercato del lavoro e delle condizioni sociali della popolazione regionale.

Più specificatamente, sotto il profilo economico, nel 2025, secondo le stime previsionali più aggiornate, sarebbe proseguita la crescita dell'economia valdostana (+0,7%) e si sarebbe lievemente rafforzata quella prevista per il 2024 (+0,3%), seppure in rallentamento rispetto alla variazione registrata nel 2023 (+1,5%), ultimo dato consolidato disponibile. Il tendenziale rallentamento dell'economia non riguarda soltanto la Regione, sebbene si debba osservare che nel caso della Valle d'Aosta il confronto con il risultato regionale del 2023, essendo questo ultimo significativamente migliore di quelli degli altri territori, accentua la frenata dell'economia. I differenziali di crescita del Pil tra le aree si prospettano, peraltro, di entità minima.

Per il triennio 2026-2028, le stime previsionali confermerebbero una dinamica espansiva, seppure modesta, in quanto si manterrebbe sui livelli delle ultime due annualità. L'aumento medio annuo viene stimato in +0,54%, mentre le variazioni annuali si attesterebbero a +0,7% nel 2026, +0,41% nel 2027 e +0,51 nel 2028. In termini comparativi, le attese per il triennio 2026-2028 confermerebbero, inoltre, una velocità di crescita media dell'economia regionale sostanzialmente non molto dissimile da quelle degli altri territori presi in esame.

Gli ultimi dati consolidati dei conti economici regionali di fonte Istat e diffusi a gennaio 2025, che si riferiscono al 2023, indicano che il Pil valdostano in volume sarebbe aumentato di +1,5% rispetto al 2022, che, seppure in rallentamento, certificherebbe la prosecuzione del trend di crescita nel periodo post pandemia (+5% nel 2022 e +6% nel 2021). L'aumento del prodotto regionale nel 2023 è stato, inoltre, tra i più elevati tra quelli regionali.

Per l'anno in corso si stima che la domanda interna per consumi potrebbe proseguire il trend di crescita (+0,7%) a una velocità non molto diversa da quella attesa per l'anno precedente (+0,6%); pur trattandosi di dati ancora previsionali, va in ogni caso osservato che entrambe tali variazioni risultano in rallentamento rispetto a quanto rilevato per il 2023 (+1,3%). Il trend positivo dei consumi dovrebbe proseguire per tutto il triennio 2026-2028, sebbene a un ritmo modesto: la previsione per il 2026 è infatti pari a +0,44%, per passare a +0,58% nel 2027 e +0,46% nel 2028. La crescita media annua dei consumi per il prossimo triennio (2026-2028) è, dunque, stimata in un valore pari a +0,5%.

Con riferimento alla domanda estera, il 2024 segnala una positiva ripresa, dopo la caduta del 2023, con un aumento dell'export regionale di +11%. Infatti, dopo avere avuto nel biennio 2021-2022 un ruolo rilevante per i risultati economici della Regione, con aumenti pari rispettivamente a +28,2% nel 2021 e +33,7% nel 2022, nel 2023 si era, invece, registrato un saldo negativo (-21,5%). In termini assoluti, il volume degli scambi commerciali dello scorso anno si è attestato su circa 820 milioni di euro, ovvero uno dei più elevati tra quelli registrati negli ultimi vent'anni, inferiore solo al dato del 2022, che si collocava poco sotto il milione di euro. I dati tendenziali relativi al mese di giugno segnalano, invece, per l'anno in corso una contrazione di -9,9%, registrando probabilmente i primi effetti dell'introduzione dei dazi.

A questo proposito, alcune stime relative alla Valle d'Aosta indicano che l'introduzione di dazi nel 2025 si tradurrebbe in un differenziale di crescita del Pil, rispetto allo scenario base, pari a -0,5%, mentre la penalizzazione sulla crescita delle esportazioni sarebbe pari a circa -0,9%. Nel primo caso, si tratta di un valore tra i più contenuti a livello regionale e al di sotto del differenziale misurato per il complesso dell'economia nazionale (-0,6%); nel secondo caso, invece, gli effetti risulterebbero maggiori del dato medio italiano (-0,8%) e collocherebbero la Valle d'Aosta su di un livello intermedio insieme a Piemonte, Liguria e Campania.

Passando agli investimenti, si deve poi notare che i dati previsionali stimano per il 2025 una crescita (+2,4%), a cui seguirebbe un rallentamento nel 2026 (+0,7%) e una contrazione nel biennio 2027-2028 (rispettivamente -0,7% e -0,4%), attribuibile in parte al termine degli effetti prodotti dagli interventi a valere sul PNRR. Secondo queste stime, il valore degli investimenti regionali si manterrebbe, comunque, stabilmente sopra 1.300 milioni di euro. In termini relativi, tuttavia, le previsioni stimano un tasso medio annuo negativo per il triennio 2026-2028 (-0,1%).

Passando al lato dell'offerta, si prevede che il risultato positivo del prodotto regionale nel 2025 sia attribuibile sia ai servizi (+0,3%), sia a soprattutto alle costruzioni (+3%), ma anche all'industria in senso stretto (+1,3%), mentre registrerebbe un saldo negativo l'agricoltura (-3,6%). Le stime per il 2024, invece, se da un lato confermerebbero performance positive per i servizi (+0,5%), prospettano dall'altro saldi negativi per le costruzioni (-0,2%) e per l'industria in senso stretto (-0,8%), a fronte di una crescita dell'agricoltura (+12,1%). Rispetto al triennio 2026-2028, i dati previsionali segnalano una crescita media annua dell'1% per l'agricoltura, dell'1,3% per l'industria in senso stretto e dello 0,9% per i servizi, mentre per le costruzioni le stime indicano un'importante contrazione (-4,5%).

Tra i settori economici, il turismo è probabilmente quello che, in questa fase congiunturale, contribuisce a spingere in misura più significativa la crescita economica. Nel 2024, i flussi turistici in Valle d'Aosta registrano una nuova crescita rispetto all'anno precedente, attestandosi sui valori massimi da inizio della rilevazione, superando ampiamente in termini di presenze quota 4.000.000. Più precisamente, le presenze turistiche hanno registrato un incremento rispetto al 2023 di circa il 9%, mentre gli arrivi sono cresciuti del 7%, attestandosi su circa 1.440.000 unità. Questi risultati sono, peraltro, meglio apprezzabili se si considera che il 2024, con particolare riferimento alla stagione estiva, è stato condizionato da importanti fenomeni alluvionali, oltre che dalla chiusura prolungata del tunnel del Monte Bianco. Il trend positivo si conferma anche con riferimento alla prima parte del 2025, considerato che le presenze e gli arrivi sono in crescita (+12,2% e +11,2% rispetto allo stesso periodo del 2024) e che sia la stagione invernale che quella estiva mostrano risultati migliori degli anni precedenti.

Nel 2024, la dinamica dei prezzi ha ulteriormente rallentato, riportandosi su valori pre-pandemia, considerato che lo scorso anno l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati è cresciuto a livello regionale di +0,3%. A settembre 2025, la variazione tendenziale annua risulta, tuttavia, pari a +0,8%, pertanto per l'anno in corso si potrebbe avere una ripresa modesta dei prezzi.

Rispetto al sistema produttivo, nel 2024 sembra arrestarsi il percorso di tendenziale espansione, che aveva preso avvio a inizio 2021 e che, peraltro, appare essere confermato dalla frenata registrata in base ai dati relativi ai primi nove mesi del 2025, che evidenziano una tendenziale contrazione dello stock di imprese attive.

Nel corso del 2024, è proseguita l'evoluzione positiva dei trend occupazionali che ha preso avvio nel secondo trimestre del 2021, benché progressivamente abbia perso velocità. Il livello medio degli occupati nel 2024 è stato pari a circa 57.200 unità, registrando un saldo moderatamente positivo del +0,6% rispetto all'anno precedente, toccando tuttavia il livello massimo dal 2018. Anche la partecipazione al mercato del lavoro per il terzo anno consecutivo registra un'evoluzione positiva (+0,5%), pur perdendo velocità. Poiché le forze lavoro crescono leggermente meno veloci rispetto all'occupazione, l'area della disoccupazione si riduce marginalmente rispetto al 2023, contrazione quest'ultima che fa, tuttavia, seguito al significativo ridimensionamento osservato a partire dal 2021. L'area della disoccupazione tocca il valore più basso dal 2018, attestandosi attorno a circa 2.300 unità. Infine, in contrapposizione ai trend positivi richiamati, si osserva una crescita delle forze di lavoro potenziali (+5%), in quanto, come noto, esse possono celare una parte di disoccupazione potenziale, il cui valore si attesta attorno a 2.000 unità.

I trend dei principali indicatori del mercato del lavoro riflettono gli andamenti degli aggregati descritti in precedenza. Pertanto, nel 2024 il tasso di attività (15-64 anni) è pari a 75,1%, in crescita sia rispetto all'anno precedente che al 2019; il tasso di occupazione (15-64 anni) si attesta sul livello massimo dal 2018 (72,1%) e anch'esso risulta non solo superiore rispetto all'anno precedente, ma eccedente di quasi 4 punti percentuali il valore del 2019; infine, il tasso di disoccupazione si riporta sul valore minimo del periodo (3,9%), riducendosi di un decimo di punto rispetto all'anno precedente, ma di oltre due punti e mezzo rispetto al dato pre-pandemia.

Nel complesso, anche per il 2024 la posizione della Valle d'Aosta si conferma significativamente migliore della media italiana, con un tasso di occupazione superiore di circa 10 punti percentuali (72,1% contro 62,2%) e un tasso di disoccupazione ampiamente inferiore (3,9% contro 6,5%). Nello specifico, si osserva che sono soprattutto i dati riferiti alla componente femminile che appaiono discostarsi positivamente dal quadro nazionale: il tasso di occupazione femminile è, in Valle d'Aosta, pari a 68,4% contro 53,3% nazionale, mentre il tasso di disoccupazione delle donne a livello regionale è pari a 4,2%, mentre quello italiano è 7,3%.

Con riferimento alle difficoltà di reperimento di forza lavoro da parte delle imprese per il soddisfacimento dei propri fabbisogni occupazionali, va rimarcato che nel 2024 i fabbisogni professionali sono stati coperti per circa il 76% da forza lavoro reclutata sul mercato del lavoro regionale, anche se questa quota è settorialmente piuttosto disomogenea e pur a fronte del fatto che la domanda di lavoro di flusso soddisfatta con lavoratori non residenti cresce più velocemente rispetto a quella coperta con residenti.

Rispetto ai profili professionali con maggiori difficoltà di reperimento sul mercato del lavoro regionale, diversi sono caratterizzati da un'elevata incidenza della stagionalità. Più in generale, si può dire che il ricorso a bacini extraregionali non sembrerebbe dipendere dalla dinamicità della domanda di lavoro di flusso, mentre sembrerebbe essere condizionato dall'importanza dei singoli gruppi professionali. Un'associazione positiva significativa emerge anche con riferimento all'incremento della domanda stagionale, vale a dire che la domanda di lavoro soddisfatta con personale non residente tende a crescere con l'aumento del lavoro stagionale.

In sintesi, le motivazioni del ricorso a mercati extraregionali vanno ricercate, come spesso accade, in un mix di problematiche quali-quantitative, peraltro probabilmente differenziate anche in base ai diversi profili professionali.

Venendo alle dinamiche demografiche, anche il dato di inizio 2025, pur provvisorio, dà continuità ai trend più recenti, alimentando un andamento demografico recessivo che consolida una situazione di crisi demografica già conclamata. D'altro canto, la popolazione valdostana diminuisce per l'undicesimo anno consecutivo, registrando dal 2014 una perdita complessiva di oltre 5.500 persone (-4,3%). Si osserva, tuttavia, un rallentamento della velocità della caduta. Il peggioramento del quadro demografico dell'ultimo anno è attribuibile al permanere di un basso livello di natalità e all'insufficiente ripresa dei flussi migratori, che, pur risultando in crescita, non riescono a compensare il saldo naturale negativo.

Le criticità demografiche richiamate iniziano, peraltro, a manifestare i primi evidenti impatti su diversi aspetti della società, tra i quali uno dei principali è relativo all'istruzione, ma in parte si evidenziano anche sulle dinamiche del mercato del lavoro.

Il reddito medio disponibile pro capite delle famiglie valdostane si conferma superiore alla media italiana del 12%, attestandosi a circa 25.200 euro, e registra nel contempo un aumento rispetto all'anno precedente (+6,3% in valori correnti). Analogamente, la diseguaglianza reddituale in Valle d'Aosta si conferma decisamente inferiore a molte realtà e risulta in contrazione rispetto all'anno precedente.

Nel 2024, la spesa media mensile delle famiglie valdostane in valori correnti è stimata in circa 3.055 euro, un valore superiore di circa il 10% rispetto al dato medio italiano. In relazione all'anno precedente, la spesa prosegue nella crescita (+2,3%) per il terzo anno consecutivo, riportandosi sui livelli pre-covid.

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

Il PNRR, dopo la riprogrammazione approvata con Decisione del Consiglio UE l'8 dicembre 2023, si articola in 7 Missioni e 16 Componenti e include 150 investimenti e 66 riforme, per un totale di 145 Misure. Le sette Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e

turismo (51 misure); rivoluzione verde e transizione ecologica (58 misure); infrastrutture per una mobilità sostenibile (21 misure); istruzione e ricerca (35 misure); inclusione e coesione (22 misure); salute (10 misure); REPowerEU. Gli investimenti previsti nel PNRR sono, inoltre, accompagnati da un ampio sistema di riforme strutturali (riforme orizzontali, abilitanti, settoriali). Nell'attuazione delle 7 Missioni, le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a rispettare ulteriori principi trasversali a tutti gli interventi finanziati nell'ambito del Piano. Sono pertanto previsti, per ogni misura, una serie di obiettivi qualitativi (milestone) e quantitativi (target), finalizzati al conseguimento della misura e indicativi dello stato di attuazione dei singoli interventi.

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

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

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

Numero progetti	205, di cui 188 a valere sul PNRR e 17 a valere sul PNC
Costo totale stimato	152,99 milioni euro, di cui 102,48 per progetti PNRR e 23,39 di cofinanziamento, 22,93 per progetti PNC e 4,19 di cofinanziamento
Ambiti progettuali, in senso decrescente rispetto alle risorse assorbite (rispetto ai progetti in cui la Regione è soggetto Beneficiario/Attuatore)	1. Fornitura di un ulteriore treno elettrico a servizio del trasporto ferroviario della Regione Autonoma Valle d'Aosta 2. Impianto innovativo per il recupero dei fanghi di depurazione prodotti in Valle d'Aosta mediante il ricorso al processo di carbonizzazione idrotermale 3. Interventi di sistemazione idraulica dei torrenti Berruard e Buthier di Ollomont 4. Case come primo luogo di cura - Assistenza domiciliare 5. H2WAY2ZERO (C.V.A.) 6. GREEN HYDROGEN IN COGNE 7. Verso un ospedale sicuro e sostenibile - Parini 8. Progetto bandiera 9. Task force 1.000 esperti 10. Interventi di mitigazione dei rischi naturali sulla Dora Baltea in comune di Donnas
Stato di attuazione degli interventi	• 1,95% programmato • 86,34% in corso • 11,70% concluso
Ruolo della Regione	• Soggetto attuatore per 205 progetti, pari al 100% dei progetti presentati

I progetti riconducibili alle strutture regionali a valere sul **PNRR** sono pari, in termini di numerosità, a 188 e hanno interessato 6 Missioni del PNRR e, in particolare, la missione M2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica (38.8%), M5 - Interventi speciali per la coesione (31.4%), e la missione M6 - Salute (15.4%).

I progetti riconducibili alle strutture regionali a valere sul **PNC** sono pari, in termini di numerosità, a 17 e hanno interessato 4 missioni, tra le quali spicca la missione M5 - Inclusione e coesione, con il 64.7% dei progetti mappati.

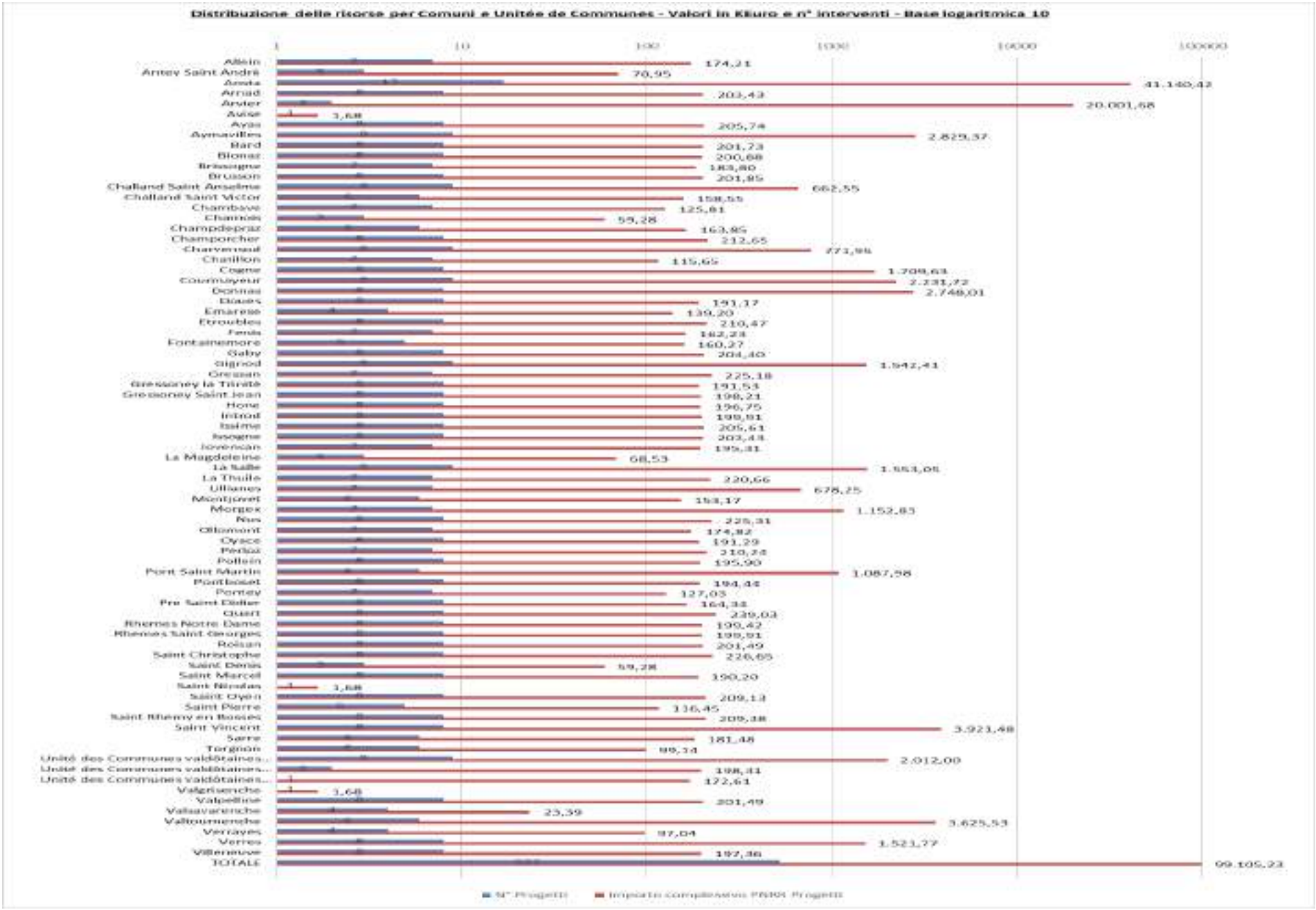
I progetti presentati dai Comuni a valere sul **PNRR** sono pari, in termini di numerosità, a **500** per un ammontare complessivo di risorse pari a 74.87 milioni di euro.

I progetti su fondi **PNC** ammontano a 0,13 milioni di euro e, in termini di numerosità, sono pari a 66. Pertanto, il totale del numero dei progetti comunali è pari a 566.

La tabella che segue evidenzia la distribuzione degli interventi PNRR e PNC degli Enti locali differenziati per Missione.

COMUNE - PNRR									
PNRR									
Missione	**Componente**	**N. Progetti per Missione, Componente**	**%**	**Importo PNRR / PNC (Euro Mln) Progetti per Missione, Componente**	**%**	**Importo Cofinanziamento (Euro Mln) Progetti per Missione, Componente**	**%**	**Importo Finanziamento Totale (Euro Mln) Progetti per Missione, Componente**	**%**
M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	464	92,8%	12,76	17,0%	0,00	0,0%	12,76	12,8%
	C3 - Turismo e Cultura 4.0	3	0,6%	21,84	29,2%	1,19	4,8%	23,03	23,1%
Totale M1	**Componente**	**467**	**93,4%**	**34,60**	**46,2%**	**1,19**	**4,8%**	**35,79**	**35,9%**
M2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica	C1 - Agricoltura sostenibile ed Economia Circolare	12	2,4%	2,77	3,7%	0,39	1,6%	3,16	3,2%
	C3 - Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici	2	0,4%	4,37	5,8%	1,26	5,1%	5,64	5,6%
Totale M2		**14**	**2,8%**	**7,14**	**9,5%**	**1,65**	**6,6%**	**8,80**	**8,8%**
M4 - Istruzione e ricerca	C1 - Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università	14	2,8%	11,83	15,8%	6,64	26,6%	18,47	18,5%
Totale M4		**14**	**2,8%**	**11,83**	**15,8%**	**6,64**	**26,6%**	**18,47**	**18,5%**
M5 - Inclusione e coesione	C2 - Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore	5	1,0%	21,30	28,4%	15,45	62,0%	36,75	36,8%
Totale M5		**5**	**1,0%**	**21,30**	**28,4%**	**15,45**	**62,0%**	**36,75**	**36,8%**
Totale complessivo		**500**	**100,0%**	**74,87**	**100,0%**	**24,94**	**100,0%**	**99,81**	**100,0%**

COMUNE - PNC									
PNC									
Missione	**Componente**	**N. Progetti per Missione, Componente**	**%**	**Importo PNRR / PNC (Euro Mln) Progetti per Missione, Componente**	**%**	**Importo Cofinanziamento (Euro Mln) Progetti per Missione, Componente**	**%**	**Importo Finanziamento Totale (Euro Mln) Progetti per Missione, Componente**	**%**
M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	C1 - Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA	66	100,0%	0,13	100,0%	-	0,0%	**0,13**	100,0%
Totale M1		**66**	**100,0%**	**0,13**	**100,0%**	**0,00**	**0,0%**	**0,13**	**100,0%**
Totale complessivo		**66**	**100,0%**	**0,13**	**100,0%**	**0,00**	**0,0%**	**0,13**	**100,0%**


Distribuzione delle risorse per Comuni e Unités de Communes - Valori in KEuro e n° interventi - Base logaritmica 10
1
10
100
1000
10000
100000
Allein
Antey Saint André
Arnad
Arvier
Avise
Ayas
Aymavilles
Bard
Bionaz
Brissogne
Brusson
Challand Saint Anselme
Challand Saint Victor
Chambave
Chamois
Champdepraz
Champorcher
Charvensod
Chatillon
Cogne
Courmayeur
Donnas
Doues
Emarese
Etroubles
Fenis
Fontainemore
Gaby
Gignod
Gressan
Gressoney la Trinité
Gressoney Saint Jean
Hone
Introd
Issime
Issogne
Jovencan
La Magdeleine
La Salle
La Thuile
Lillianes
Montjovet
Morgex
Nus
Ollomont
Oyace
Perloz
Pollein
Pont Saint Martin
Pontboset
Pontey
Pre Saint Didier
Quart
Rhemes Notre Dame
Rhemes Saint Georges
Roisan
Saint Christophe
Saint Denis
Saint Marcel
Saint Nicolas
Saint Oyen
Saint Pierre
Saint Rhemy en Bosses
Saint Vincent
Sarre
Torgnon
Unité des Communes valdôtaines...
Unité des Communes valdôtaines...
Unité des Communes valdôtaines...
Valgrisenche
Valpelline
Valsavarenche
Valtournenche
Verrayes
Verres
Villeneuve
TOTALE
174,21
70,95
41.140,42
203,43
20.001,68
3,68
205,74
2.829,37
201,73
200,68
183,80
201,85
662,55
158,55
125,81
59,28
163,85
212,65
771,96
115,65
1.709,63
2.131,72
2.748,01
191,17
139,20
210,47
182,24
160,27
204,40
1.942,41
225,18
191,53
198,21
196,75
198,81
205,61
203,44
195,81
68,53
1.553,05
220,66
678,25
153,17
1.152,83
226,31
174,82
191,29
210,24
195,90
1.087,98
194,44
127,03
164,34
239,03
199,42
199,91
201,49
226,65
59,28
190,20
3,68
209,13
136,45
209,38
3.923,48
181,48
99,14
2.012,00
198,41
172,61
3,68
201,49
23,39
3.625,53
97,04
1.521,77
197,36
99.105,23
N° Progetti
Importo complessivo PIANI Progetti

SOTTO-SEZIONE 1.2 INDICATORI DI VALORE PUBBLICO

Anche per il presente documento, nella definizione degli obiettivi di valore pubblico si è fatto, innanzitutto, riferimento al programma di legislatura e ai principali documenti di programmazione regionale, primi fra questi il DEFR e la strategia regionale di sviluppo sostenibile, oltre a dare ovviamente continuità a quanto già indicato nei precedenti PIAO.

Rispetto alle precedenti edizioni, si sono inoltre capitalizzati i prodotti elaborati nell'ambito dell'obiettivo di performance organizzativa trasversale relativo all'adeguamento degli strumenti di programmazione; in particolare, sono stati censiti 57 diversi documenti di programmazione regionale ed è stata definita una gamma di indicatori, distinti tra quelli specificatamente rivolti alla misurazione del valore pubblico e quelli di carattere strategico, ovviamente da intendersi come riferimento di base, aggiornabile e implementabile rispetto all'evoluzione di programmazioni, finalità e politiche regionali.

A margine, appare poi necessario evidenziare che il PIAO 2026-2028, considerati i termini per la sua approvazione, sconta il passaggio dal termine della XVI e l'avvio della XVII legislatura, come peraltro già evidenziato in altre parti del documento.

Su queste basi si è, tuttavia, proseguito e affinato il lavoro volto alla definizione di indicatori di valore pubblico già avviato nei documenti precedenti. Anche per questa edizione del Piano, si è proceduto a una ricognizione presso le strutture dirigenziali per la verifica, l'aggiornamento e/o la modifica degli obiettivi già configurati, oltre a riproporre la compilazione di una scheda sintetica che riassume le informazioni più rilevanti contenute nelle diverse sezioni del PIAO e che contribuisce a chiarire la logica sottesa ai diversi interventi (cfr. *Appendice-Valore pubblico*).

Dall'analisi del programma di legislatura, sono stati estratti cinque obiettivi di **valore pubblico generali**, che possono essere definiti come segue.

1. **Attrattività e tenuta demografica del territorio**

La Regione persegue il rafforzamento dell'attrattività e della tenuta demografica del territorio, contrastando i fenomeni di spopolamento e favorendo la permanenza di persone, competenze e comunità attive. Tale ambito riguarda condizioni di vita, lavoro e accesso ai servizi che rendono il territorio capace di sostenere nel tempo la propria vitalità sociale ed economica.

2. **Accesso equo e qualità dei servizi per cittadini e comunità**

L'azione regionale è orientata a garantire un accesso equo, continuo e appropriato ai servizi sanitari, sociali, educativi e pubblici, con particolare attenzione ai territori e alle popolazioni più fragili. Questo ambito valorizza la prossimità, l'integrazione tra sistemi e la capacità dei servizi di rispondere in modo coordinato ai bisogni delle persone e delle famiglie.

3. **Capacità istituzionale, affidabilità e continuità dell'azione pubblica**

La Regione rafforza la propria capacità istituzionale per assicurare un'azione pubblica affidabile, trasparente e sostenibile nel tempo. L'ambito riguarda la qualità della programmazione, della gestione e della rendicontazione delle politiche pubbliche, nonché la continuità e la credibilità degli interventi a beneficio della collettività.

4. **Governo sostenibile del territorio e tutela delle risorse**

La Regione promuove un governo sostenibile del territorio fondato sull'equilibrio tra sviluppo, tutela ambientale e sicurezza della comunità. Questo ambito integra la gestione delle risorse naturali, la pianificazione territoriale e la prevenzione dei rischi, quale condizione essenziale per la resilienza e la qualità della vita nel contesto regionale.

5. **Sviluppo economico e competitività dei sistemi produttivi**

L'azione regionale sostiene l'attrattività economica e la competitività dei sistemi produttivi, valorizzando ricerca, innovazione e filiere strategiche del territorio. L'ambito mira a rafforzare la capacità della Regione di generare lavoro, sviluppo e valore in modo sostenibile, coerente con le specificità territoriali e settoriali.

I 23 obiettivi di valore pubblico aggiornati per il presente PIAO 2026/2028 sono tutti riconducibili a quelli di carattere generale sopra riportati. L'associazione è, in particolare, evidenziata nel prospetto che segue.

Obiettivi VP PIAO 2026/2028		Obiettivi VP generali
VP1	Sviluppo mobilità sostenibile	VPG 4 e 5
VP2	Sviluppo mobilità sostenibile	VPG 2 e 4
VP3	Aumento della resilienza del territorio	VPG 4
VP4	Aumento della resilienza del territorio	VPG 4
VP5	Miglioramento della qualità dell'aria	VPG 4
VP6	Introduzione di nuovi trattamenti e iniziative per la riduzione della produzione di rifiuti	VPG 4
VP7	Promuovere l'insediamento dei giovani agricoltori e la nascita di nuova imprenditoria	VPG 5
VP8	Potenziamento della capacità digitale della pubblica amministrazione regionale	VPG 3
VP9	Sviluppare e rafforzare le capacità di ricerca e di innovazione e l'introduzione di tecnologie avanzate	VPG 5
VP10	Sostegno alla R&S	VPG 5
VP11	Sostegno alla formazione continua	VPG 5
VP12	Valorizzare e incentivare il mantenimento dei territori d'alta montagna con la pratica dell'alpeggio	VPG 1
VP13	Ridisegnare sanità territoriale	VPG 2
VP14	Arginare la penuria di medici, incrementare il personale infermieristico e sostenere l'attrattività regionale	VPG 1 e 2
VP15	Miglioramento delle liste di attesa	VPG 2
VP16	Valorizzazione e fruizione integrata del patrimonio storico e archeologico	VPG 1 e 5
VP17	Promozione turistica	VPG1 e 5
VP18	Contrasto dispersione scolastica e abbandono	VPG 1 e 2
VP19	Contrasto dispersione scolastica e abbandono	VPG 1 e 2
VP20	Contrasto dispersione scolastica e abbandono	VPG 1 e 2
VP21	Potenziamento e miglioramento offerta formativa	VPG 1 e 2
VP22	Iniziative per il reinserimento lavorativo dei disoccupati (progetto GOL)	VPG 1
VP23	Ampliamento dell'offerta di servizi educativi in favore della prima infanzia	VPG 2

Va ricordato, poi, che politiche/interventi strategici che costituiscono gli obiettivi di valore pubblico 2026/2028 sono stati individuati considerando i seguenti criteri:

- rilevanza, in termini di ruolo (strategico, finanziario, ecc.), nel contesto socio-economico regionale, tenuto anche conto del richiamo in più fonti della stessa politica;
- misurabilità, in particolare attraverso indicatori BES o SDGs (utili per una comparazione con altri territori o per definire benchmark) oppure indicatori specifici da definire a livello regionale. In sostanza, l'individuazione di un set di indicatori è principalmente ispirata agli obiettivi di sviluppo nazionali e internazionali, ma allo stesso tempo deve essere integrata all'interno degli strumenti di programmazione regionale e applicabile su scala locale;
- integrabilità verticale (tra strategie, obiettivi operativi annuali, ecc.) e orizzontale (performance, gestione dei rischi), ovvero politiche che evidenzino relazioni più marcate, da un lato tra piani settoriali diversi (per esempio, programmazioni europee e piani di settore), dall'altro con le performance organizzative e la programmazione dei fabbisogni di personale;
- la prospettiva temporale, ovvero il riferimento alla realizzabilità di obiettivi nel breve-medio periodo e, comunque, con riguardo al 2026;
- l'importanza rispetto al superamento della specifica fase storica che ha interessato il contesto regionale.

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

- quale valore pubblico soddisfa;
- il piano, il programma o il progetto strategico in cui è inserita la politica;
- a chi si rivolge prevalentemente;
- il periodo di riferimento previsto dal piano/programma;
- la misura utilizzata per analizzare il perseguimento dell'obiettivo (indicatore);

- la baseline, ovvero il punto di riferimento iniziale rispetto al quale calcolare gli scostamenti delle misurazioni, che rappresenta una fotografia sintetica della situazione di partenza;
- il target, ovvero il livello atteso di performance per poter considerare un obiettivo conseguito o raggiunto;
- la fonte dei dati.

Con riferimento alla misurazione del valore pubblico, sono opportune alcune puntualizzazioni.

In primo luogo, va precisato che le baseline sono state aggiornate, a eccezione di alcuni casi ove l'aggiornamento delle fonti non lo consentiva. In secondo luogo, considerato il quadro d'incertezza, si conferma che l'orientamento seguito è stato necessariamente improntato a una certa cautela nel prospettare i valori attesi.

In linea generale, si persegue un tendenziale miglioramento, sebbene ciò non emerga sempre con chiarezza, in quanto in alcuni casi si punta al mantenimento dei livelli dell'indicatore, considerato che si tratta di aspetti e obiettivi che ragionevolmente, per motivi diversi, nell'arco del triennio considerato è difficile possano essere modificati. Si segnala, inoltre, che in taluni casi la baseline è pari a zero, trattandosi di interventi avviati per la prima volta.

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

Indicatori di valore pubblico

n. progressivo	OP SRSvS VdA	GOAL	5P SNSVS22	VALORE PUBBLICO	PIANO, PROGRAMMA, STRATEGIA	OBIETTIVI STRATEGICI (POLITICHE DI RILEVANZA STRATEGICA)	PROGRAMMA DI LEGISLATURA	STAKEHOLDERS	INDICATORE	BASELINE	anno di riferimento	TARGET	FONTE DEI DATI
VP_1	OP3 -connessa	11	prosperità	ambientale - economico	DEFR - Piano Regionale dei Trasporti (PRT); FESR	sviluppo mobilità sostenibile	D - Infrastrutture strategiche e mobilità integrata	cittadini	Densità di piste ciclabili nei comuni capoluogo di provincia/città metropolitana, per comune, ripartizione geo-grafica e tipo di capoluogo (km per 100 km2 di superficie territoriale	63,4	2023	64,0	ISTAT
VP_2	OP3 -connessa	11	prosperità	ambientale - economico	DEFR - Piano Regionale dei Trasporti (PRT); PSC	sviluppo mobilità sostenibile	D - Infrastrutture strategiche e mobilità integrata	cittadini	Percentuale di occupati, studenti, scolari e utenti di mezzi pubblici che hanno utilizzato mezzi pubblici di trasporto sul totale delle persone che si sono spostate per motivi di lavoro e di studio e hanno usato mezzi di trasporto	17,9	2024	19,0	ISTAT
VP_3	OP2 - verde	6	pianeta	ambientale - economico	DEFR - Strategia Regionale di Adattamento al Cambiamento Climatico (SRACC); FESR	aumento della resilienza del territorio	G - Sicurezza territoriale	cittadini	Percentuale della popolazione residente in aree con pericolosità da frane elevata e molto elevata.	10,9	2024	10,0	ISPRA
VP_4	OP2 - verde	6	pianeta	ambientale - economico	DEFR - Strategia Regionale di Adattamento al Cambiamento Climatico (SRACC); FESR	aumento della resilienza del territorio	G - Sicurezza territoriale	cittadini	Percentuale della popolazione residente in aree a pericolosità idraulica alta	9,1	2020	8,5	ISPRA
VP_5	OP2 - verde	11	pianeta	ambientale	DEFR - Piano Regionale per la Qualità dell'ARIA (PRQA)	Miglioramento della qualità dell'aria	H - Tutela ambientale	cittadini	Media annuale valore pm 2,5	11,0	2023	11,00	ISPRA
VP_6	OP2 - verde	11	pianeta	ambientale	DEFR - PIANO REGIONALE GESTIONE RIFIUTI	introduzione di nuovi trattamenti e iniziative per la riduzione della produzione di rifiuti	H - Tutela ambientale	cittadini	percentuale raccolta differenziata	69,4	2023	80,0	ISTAT / ISPRA
VP_7	OP2 - verde	12	prosperità	socioeconomico	DEFR - PSR	promuovere l'insediamento dei giovani agricoltori e la nascita di nuova imprenditoria	F - Agricoltura	imprese	incidenza delle imprese di giovani agricoltori (definizione PSR - valori percentuali)	16,4	2021	17,4	RAVA
VP_8	OP1 - intelligente	9	prosperità	socioeconomico	DEFR - PIANO PLURIENNALE PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA 2024-26 - PNRR; FESR, FSE+	potenziamento della capacità digitale della pubblica amministrazione regionale	E- digitalizzazione	imprese, cittadini	Persone di 14 anni e più che hanno utilizzato siti web o app della PA (valori percentuali) per a) scaricare o stampare moduli b) Ottenere informazioni su servizi, benefici, diritti, leggi, orari di apertura, ecc.	32 43,2	2024	36 45	ISTAT
VP_9	OP1 - intelligente	9	prosperità	economico	DEFR, FESR	Sviluppare e rafforzare le capacità di ricerca e di innovazione e l'introduzione di tecnologie avanzate	B - Sviluppo economico	imprese	Tasso di innovazione del sistema produttivo (imprese con almeno 10 addetti che hanno introdotto innovazioni tecnologiche (di prodotto e processo) in % sul totale delle imprese con almeno 10 addetti)	37,1	2022	38	ISTAT
VP_10	OP1 - intelligente	9	prosperità	economico	DEFR - STRATEGIA DI SPECIALIZZAZIONE INTELLIGENTE 2021-2027, FESR	sostegno alla R&S	B - Sviluppo economico	imprese	Incidenza delle imprese che hanno svolto attività di R&S in collaborazione con soggetti esterni sul totale delle imprese che svolgono R&S Incidenza delle imprese che hanno svolto attività di R&S utilizzano infrastrutture di ricerca e latri servizi alla R&S da soggetti pubblici o privati sul totale delle imprese con attività di R&S intra-muros	35,3 14,7	2022	38,0 16,0	ISTAT
VP_11	OP1 - intelligente	9	prosperità	socioeconomico	DEFR - PPL, FSE+	sostegno alla formazione continua	C - Politiche del lavoro	imprese, occupati	numero di imprese che hanno beneficiato delle iniziative di formazione continua messe in atto dai CPI sul numero di imprese attive	3,2	2022	5,0	RAVA

n. progressivo	OP SRSvS VdA	GOAL	5P SNSVS22	VALORE PUBBLICO	PIANO, PROGRAMMA, STRATEGIA	OBIETTIVI STRATEGICI (POLITICHE DI RILEVANZA STRATEGICA)	PROGRAMMA DI LEGISLATURA	STAKEHOLDERS	INDICATORE	BASELINE	anno di riferimento	TARGET	FONTE DEI DATI
VP_12	OP1 - intelligente	2	prosperità	ambientale	DEFR - PSR	valorizzare e incentivare il mantenimento dei territori d'alta montagna con la pratica dell'alpeggio.	F - Agricoltura	imprese	superfici dei pascoli in alpeggio sul totale delle superfici agricole - valori percentuali	75	2021	75	RAVA
VP_13	OP4 - sociale	3	persone	salute	DEFR - PIANO SALUTE E BENESSERE	ridisegnare sanità territoriale	K - Salute	cittadini	Tasso di ospedalizzazione standardizzato in età adulta (≥ 18 anni) totale e per: complicanze (a b/l termine) per diabete, broncopneumopatia cronica ostruttiva (BPCO) e scompenso cardiaco (NSG - indicatore D03C) (valori per 100.000 abitanti)	264,9	2022	256,3	Monitoraggio NSG
VP_14	OP4 - sociale	3	persone	salute	DEFR - PIANO SALUTE E BENESSERE	arginare la penuria di medici, incrementare il personale infermieristico e sostenere l'attrattività regionale	K - Salute	cittadini	medici (per 1000 ab.) infermieri e ostetriche (per 1000 ab.)	3,7 7,4	2022	3,7 7,4	ISTAT
VP_15	OP4 - sociale	3	persone	salute	DEFR - PIANO REGIONALE LISTE D'ATTESA	miglioramento delle liste di attesa	K - Salute	cittadini	Percentuale di prime visite e di prestazioni di specialistica ambulatoriale garantite entro i tempi previsti dalla classe di priorità (PNGLA)	51 (prime visite) 72,85 (specialistica)	2022	55 80	AGENAS
VP_16	OP4 - sociale	4	persone	cultura - economico	DEFR, FESR	valorizzazione e fruizione integrata del patrimonio storico e archeologico	Q - Patrimonio culturale	cittadini	Indice di domanda culturale dei musei e istituti similari statali e non statali (numero di visitatori dei musei e istituti similari statali e non statali per istituto - valori in migliaia)	24,0	2022	25,0	ISTAT
VP_17	OP4 - sociale	11	prosperità	socioeconomico	DEFR	promozione turistica	J - Turismo	imprese, cittadini	Tasso di turisticità (Giornate di presenza (italiani e stranieri) nel complesso degli esercizi ricettivi per abitante)	30,1	2024	30	ISTAT
VP_18	OP4 - sociale	4	persone	sociale	DEFR - PIANO PERFORMANCE - SISTEMA INTEGRATO DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PER LE GENERAZIONI FUTURE - LINEE GUIDA NAZIONALI , FSE+	contrasto dispersione scolastica e abbandono	O- Sistema educativo	giovani	Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (giovani 18-24 anni con al più la licenza media, che non ha concluso un corso di istruzione o di formazione professionale e che non frequenta corsi scolastici o svolge attività formative - valori percentuali)	12,4	2024	11,00	ISTAT
VP_19	OP4 - sociale	4	persone	sociale	DEFR - PIANO PERFORMANCE - SISTEMA INTEGRATO DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PER LE GENERAZIONI FUTURE - LINEE GUIDA NAZIONALI, FSE+	contrasto dispersione scolastica e abbandono	O- Sistema educativo	giovani	Percentuale di studenti delle classi II della scuola secondaria di 2° che non raggiungono un livello sufficiente (livello I e livello II di 5 livelli) di competenza alfabetica	27,6	2023	23,7	ISTAT
VP_20	OP4 - sociale	4	persone	sociale	DEFR - PIANO PERFORMANCE - SISTEMA INTEGRATO DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PER LE GENERAZIONI FUTURE - LINEE GUIDA NAZIONALI, FSE+	contrasto dispersione scolastica e abbandono	O- Sistema educativo	giovani	Percentuale di studenti delle classi II della scuola secondaria di 2° che non raggiungono un livello sufficiente (livello I e livello II di 5 livelli) di competenza numerica	35,9	2023	32,00	ISTAT
VP_21	OP4 - sociale	4	persone	socioeconomico	DEFR - LINEE GUIDA NAZIONALI, FSE+	potenziamento e miglioramento offerta formativa	C - Politiche del lavoro	cittadini	Adulti che partecipano all'apprendimento permanente (persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione sul totale delle persone di 25-64 anni - valori percentuali)	10,9	2024	12	ISTAT
VP_22	OP4 - sociale	8	persone	socioeconomico	DEFR - PPL	iniziative per il reinserimento lavorativo dei disoccupati (progetto GOL)	C - Politiche del lavoro	persone in cerca di occupazione, inattivi	disoccupati inseriti in percorsi strutturati di ricollocazione su totale disoccupati iscritti ai CPI in cerca di lavoro - valori percentuali	0	2022	14,2	RAVA
VP_23	OP4 - sociale	4	pace	Sociale	PSBS, Piano di Azione annuale servizi prima infanzia	Ampliamento dell'offerta di servizi educativi in favore della prima infanzia	L - Politiche sociali	famiglie con figli fino a 3 anni	Tasso di copertura dell'offerta complessiva di servizi per la prima infanzia (posti di asilo nido, tate familiari, garderies) sul totale della popolazione in fascia di età 0-3 anni (valori percentuali)	43,4	2023	49,0	RAVA

SEZIONE 2. PERFORMANCE

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

Nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto-sezione "*Performance*", del sito istituzionale, alla quale si rinvia, sono pubblicati tutti i documenti che afferiscono al ciclo annuale di gestione della performance, segnatamente: il sistema di misurazione e valutazione della performance (esso definisce i criteri generali per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, ispirati a garantire un miglioramento costante dell'organizzazione e delle risorse umane ivi operanti); il documento programmatico che individua obiettivi e indicatori per la misurazione e la valutazione della performance (i contenuti di tale documento, "Piano della performance", sono ora confluiti nella presente sezione del PIAO); il documento che rendiconta lo stato di conseguimento degli obiettivi ed eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi ("Relazione annuale sulla performance").

Con riferimento alla corrente legislatura 2025/2030, nella presente sezione sono illustrati la visione, la missione, i valori-cardine, le aree e gli obiettivi strategici, tenuto conto del programma di governo definito a novembre 2025 a seguito dell'insediamento della nuova Giunta regionale.

Sono state aggiornate le informazioni relative al percorso intrapreso dall'Amministrazione regionale per attuare la *trasformazione digitale*, finalizzata a migliorare l'offerta dei servizi rivolti a cittadini e imprese e a garantire maggiore efficacia ed efficienza dell'intervento pubblico a livello territoriale.

L'ultima parte della sezione contiene il Piano di azioni positive 2025/2027 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e dell'articolo 66 della l.r. 23 luglio 2010, n. 22, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 62 del 27 gennaio 2025.

SOTTO-SEZIONE 2.1 PROGRAMMA DI LEGISLATURA E OBIETTIVI STRATEGICI

Nel mese di novembre 2025, la Giunta regionale ha definito il programma di legislatura per il quinquennio 2025/2030.

La *visione*, ossia la finalità precipua che ispira il detto programma, si sostanzia nelle seguenti priorità:

SOSTENIBILITÀ, RESILIENZA E ATTRATTIVITA': CONFRONTARSI CON LE SFIDE GLOBALI

Si tratta di prerogative in sostanziale continuità rispetto all'azione di governo promossa durante la legislatura appena conclusasi, che, tuttavia, sono ora declinate attraverso la rilettura della contingenza socio-economica, che ha fatto emerge precise criticità cui occorrerà far fronte attraverso proposte frutto di un'interpretazione più dinamica dell'autonomia valdostana, da riaffermare grazie all'esercizio incisivo delle competenze riconosciute alla Regione a difesa della propria specificità e del senso di appartenenza della comunità territoriale.

La *missione* del programma di governo 2025/2030 si può, invece, ricostruire individuando nello stesso programma le risposte alle domande *Cosa fare?* e *Come fare?*, segnatamente:

Cosa fare?
Promuovere opportunità di crescita che possano interessare lo sviluppo economico e le politiche per il lavoro, la tutela del territorio e la sua accessibilità in sicurezza, i servizi alla persona, l'equità sociale, il benessere della comunità e la qualità di vita dei valdostani

Come fare?
Programmare le attività da svolgere individuando il miglior approccio per rispondere alle esigenze del territorio e dell'intera comunità, anche attraverso il confronto con le parti sociali e la collaborazione di tutta la compagine politico-amministrativa in forza all'Ente

Sempre nel programma di governo, si rinvengono anche alcuni capisaldi di carattere generale che rappresentano una sorta di "modus operandi" attraverso cui conseguire le priorità di legislatura e che si sostanziano in *valori-cardine* cui ispirare la complessa azione amministrativa regionale, segnatamente:

- crescita economica e occupazionale
- ospitalità
- competitività
- accessibilità ed efficienza
- identità e autenticità
- sicurezza e tutela di territorio e ambiente
- protezione della salute e inclusione sociale
- sostegno della famiglia
- diritto alla casa
- diritto all'educazione
- promozione della cultura
- certezza e adeguatezza delle risorse
- chiarezza del quadro normativo
- operatività di società partecipate ed enti strumentali
- centralità della gestione politico-amministrativa
- trasversalità

Il programma di legislatura si articola, poi, in *aree strategiche* e *obiettivi strategici*, che, a differenza dei capisaldi di carattere generale, hanno portata settoriale. Le aree strategiche sono **18**, per un totale di **183** obiettivi strategici.

AREA STRATEGICA	NUMERO OBIETTIVI
A. Specificità valdostana	10
B. Sviluppo economico	11
C. Politiche per il lavoro	6
D. Infrastrutture strategiche e mobilità integrata	18
E. Digitalizzazione	4
F. Agricoltura	18
G. Sicurezza territoriale	10
H. Tutela ambientale	6
I. Autonomia energetica	6
J. Turismo	15
K. Salute	14
L. Politiche sociali	6
M. Sostegno alle famiglie	8
N. Politiche per la casa	4
O. Sistema educativo	13
P. Università della Valle d'Aosta	7
Q. Patrimonio culturale	19
R. Amministrazione e governo regionale	8

L'elenco dettagliato degli obiettivi strategici è contenuto nell'*Appendice - Performance*, cui si rinvia.

SOTTO-SEZIONE 2.2 OBIETTIVI DIRIGENZIALI 2026

Per l'annualità 2026, la definizione degli obiettivi dirigenziali si caratterizza per un iter cronologicamente influenzato dall'avvio della nuova legislatura 2025/2030 e dal conseguente riassetto organizzativo che ha interessato e interesserà, in modo consistente, l'articolazione della macro-struttura e, soprattutto, della micro-struttura dell'Amministrazione regionale.

Il primo atto che è utile citare è la deliberazione della Giunta regionale n. 1437 del 6 novembre 2025 recante "*Individuazione e definizione della nuova articolazione della macro-struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale nonché dei rami facenti capo al Presidente della Regione e agli Assessori, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera a) della l.r. 22/2010*".

Successivamente, con deliberazione della Giunta regionale n. 61 del 27 gennaio 2026, sono stati definiti le strutture organizzative dirigenziali, la loro articolazione, la nomenclatura, le relative competenze e il sistema di interrelazioni tra le stesse.

A seguito di queste due fondamentali determinazioni per il ridisegno organizzativo dell'Ente, è necessario avviare la procedura per il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui agli articoli 20, 21 e 22 della l.r. 22/2010. Si tratta di una procedura piuttosto complessa che dovrà concludersi in tempo utile per fare decorrere gli effetti della riorganizzazione interna dal **1° aprile 2026**.

Successivamente, sarà avviato l'iter per l'assegnazione degli obiettivi dirigenziali per l'annualità 2026, che sarà formalizzata con deliberazione della Giunta regionale a integrazione dei contenuti del PIAO 2026/2028. Con tutta evidenza, essi non potranno essere realizzati nel pieno orizzonte temporale di dodici mensilità, ma verosimilmente nel solo arco temporale compreso tra i mesi di giugno e dicembre 2026. Ciò implicherà un necessario ridimensionamento, sia quantitativo (l'indicazione sarà di attribuire a ciascun dirigente due obiettivi) sia qualitativo, della attività che formeranno oggetto degli obiettivi dirigenziali 2026, anche considerato che non pochi dirigenti saranno interessati da avvicendamenti negli incarichi ricoperti, con una fisiologica fase iniziale di conoscenza e studio per poter espletare al meglio le competenze assegnate.

A ciascun dirigente, compresi i titolari di incarico fiduciario, ma esclusi coloro che hanno un contratto omnicomprensivo[1], saranno assegnati, in linea di massima, due obiettivi, preferibilmente di natura pluriennale e trasversale.

Gli obiettivi di performance dovranno discendere dagli obiettivi strategici di legislatura e, prioritariamente, dovranno essere collegati anche alle priorità strategiche individuate dall'organo politico-amministrativo di riferimento, che sono di seguito elencate. Si precisa che, per ciascuna priorità, sono indicati:

- tra parentesi, in grassetto nero, la codifica dei correlati obiettivi di valore pubblico generali (cfr. elencazione pagina 13);
- tra parentesi, in rosso, la codifica dei correlati aree e obiettivi strategici del programma di legislatura 2025/2030 (cfr. *Appendice - Performance*).

[1] Si tratta dei Segretari particolari del Presidente della Regione e degli Assessori, dell'Avvocato dirigente, del Capo ufficio stampa e del Vice capo ufficio stampa e dei dirigenti fiduciari incaricati ai sensi dell'articolo 10 della l.r. 22/2010 (Segretario generale, Capo di Gabinetto e Vice Capo di Gabinetto).

* * * * *

Presidenza della Regione

a. **Rafforzamento dell'autonomia speciale e della capacità di autogoverno regionale (3)**
Rafforzare l'autonomia speciale della Regione autonoma Valle d'Aosta, valorizzandone le prerogative istituzionali e promuovendo un aggiornamento coerente e condiviso del quadro statutario e delle norme di attuazione, al fine di garantire una piena capacità di autogoverno e di tutela delle specificità regionali.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Revisionare e ammodernare lo Statuto
- Rilanciare le norme di attuazione
- Individuare un percorso normativo che possa consentire alla Valle d'Aosta una rappresentanza al Parlamento europeo

(Area A-Specificità valdostana, obiettivi 1, 3 e 4)

b. **Sicurezza della comunità e capacità di risposta alle emergenze (2, 4)**
Tutelare la sicurezza della comunità regionale rafforzando la capacità di previsione, prevenzione e risposta alle emergenze, assicurando la continuità operativa dei sistemi di soccorso e protezione civile e la tutela della popolazione, in particolare nei territori più esposti a condizioni di fragilità.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Reperire fondi per progetti sicurezza e attività di studio preordinato all'attivazione di programmi
- Investire nell'elisoccorso notturno
- Potenziare la protezione civile e valorizzare la Centrale Unica del Soccorso (CUS), anche mediante l'ammodernamento della rete regionale di telecomunicazioni
- Rivedere i protocolli di intervento per renderli più performanti

(Area G-Sicurezza territoriale, obiettivi 7, 8, 9 e 10)

c. **Valorizzazione strategica del patrimonio immobiliare regionale a servizio dello sviluppo territoriale (1, 5)**
Valorizzare il patrimonio immobiliare regionale come leva di sviluppo territoriale, sociale ed economico, promuovendo un utilizzo funzionale e sostenibile degli immobili regionali a beneficio della comunità, delle associazioni e dei sistemi produttivi locali.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Riqualificare il palazzo di Cogne
- Casa del volontariato
- Interventi su altri immobili al fine della loro valorizzazione
- Riduzione delle locazioni passive

(Area A-Specificità valdostana, obiettivi 2 e 5; Area L-Politiche sociali, obiettivo 5; Area P-Università della Valle d'Aosta, obiettivo 5; Area R-Amministrazione e governo regionale, obiettivo 2)

d. **Posizionamento internazionale della Valle d'Aosta nello spazio francofono ed europeo (1, 5)**
Affermare il posizionamento internazionale della Valle d'Aosta nello spazio francofono ed europeo, valorizzando la dimensione linguistica e culturale regionale e promuovendo la partecipazione attiva della Regione ai network e alle istituzioni della Francophonie.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Ottenere una presenza all'interno dell'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF)
- Partecipare a progetti e sottoscrivere convenzioni con realtà francofone, anche in attuazione a quanto già previsto negli accordi già siglati
- Organizzare eventi e aderire a iniziative legate alla francofonia, riallacciando e rinsaldando legami con aree francofone anche con finalità di scambio culturale, studio, lavoro e turismo

(Area A-Specificità valdostana, obiettivi 8 e 9; Area Q-Patrimonio culturale, obiettivo 19)

Assessorato Affari europei, innovazione, PNRR, politiche della montagna e politiche giovanili

a. **Attrattività e permanenza delle nuove generazioni (1)**
Rafforzare l'attrattività del territorio regionale per le nuove generazioni, contrastando la perdita di capitale umano e favorendo condizioni stabili per un ecosistema favorevole per la permanenza dei giovani in Valle d'Aosta.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Creare un ecosistema integrato per attrarre e trattenere i talenti
- Promuovere politiche per la casa specifiche per i giovani

(Area B-Sviluppo economico, obiettivi 1 e 2; Area N-Politiche per la casa, obiettivo 1)

b. **Innovazione dei processi amministrativi e capacità di trasformazione della Pubblica Amministrazione (3)**
Accrescere la capacità dell'Amministrazione regionale di trasformare i propri processi attraverso un utilizzo consapevole delle nuove tecnologie, inclusa l'intelligenza artificiale, al fine di garantire un'azione pubblica più efficace, sostenibile e continuativa nel tempo.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Introdurre e gestire l'impiego dell'AI nei processi dell'amministrazione regionale
- Snellire ed efficientare i processi tecnologici e informativi all'interno della PA

(Area E-Digitalizzazione, obiettivi 2 e 4)

c. **Accessibilità del rapporto tra cittadinanza e Pubblica Amministrazione (2, 3)**
Rendere il rapporto tra cittadinanza e Pubblica Amministrazione più semplice, accessibile e inclusivo, favorendo una fruizione effettiva e diffusa dei servizi pubblici digitali regionali.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Introdurre e gestire l'impiego dell'AI per rendere più semplice il rapporto con l'Amministrazione
- Snellire ed efficientare i processi tecnologici e informativi, a beneficio della cittadinanza e del tessuto socio-economico regionale
- Garantire idonea copertura della rete telefonica sul territorio regionale, anche per ragioni di sicurezza, di servizio e di lavoro

(Area E-Digitalizzazione, obiettivi 1, 3 e 4)

d. **Impatto territoriale dei fondi europei e del PNRR (3, 5)**
Garantire che le risorse europee e del PNRR producano effetti concreti, riconoscibili e duraturi sul territorio regionale, rafforzando la capacità degli interventi di generare valore nel tempo.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Massimizzare l'impatto e la sostenibilità nel tempo delle progettualità da finanziare
- Potenziare la comunicazione sui progetti finanziati (rendere evidente)

(Area H-Tutela ambientale, obiettivo 6; Area I-Autonomia energetica, obiettivo 5; Area Q-Patrimonio culturale, obiettivo 9)

e. **Governance e sviluppo del territorio montano (1, 4)**
Rafforzare la governance del territorio montano valdostano, assicurando coerenza tra il quadro normativo regionale, nazionale ed europeo e sostenendo uno sviluppo equilibrato e duraturo della montagna.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Predisporre un disegno di legge regionale sulla montagna, in raccordo con la legge nazionale 131/2025 e con il quadro europeo di riferimento

(Area A-Specificità valdostana, obiettivo 7)

Assessorato Turismo, sport e commercio

a. **Attrattività e posizionamento competitivo della Valle d'Aosta come destinazione turistica (1, 5)**
Rafforzare l'attrattività e il posizionamento competitivo della Valle d'Aosta come destinazione turistica, valorizzando in modo coordinato le diverse componenti dell'offerta territoriale e migliorando la capacità del territorio di intercettare e fidelizzare i flussi turistici, anche con la finalità di allungare le stagioni turistiche.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Piano strategico Marketing

(Area J-Turismo, obiettivo 13)

b. **Qualità, sostenibilità e aggiornamento del sistema dell'offerta turistico-ricettiva (5)**
Migliorare la qualità complessiva e la sostenibilità dell'offerta turistico-ricettiva regionale, assicurando un quadro normativo aggiornato e coerente con l'evoluzione del settore e con le esigenze dei visitatori e degli operatori.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Ammodernamento normativa
- Azioni mirate allo sviluppo di soluzioni residenziali abitative per gli addetti del settore

(Area J-Turismo, obiettivi 9 e 14)

c. **Sviluppo dello sport come fattore di benessere, attrattività e coesione territoriale (1, 2)**
Promuovere lo sport come elemento strutturale di benessere della comunità, attrattività del territorio e valorizzazione dell'immagine regionale, rafforzando il ruolo delle pratiche sportive nel contesto sociale ed economico della Valle d'Aosta.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Misure di sostegno a favore delle pratiche sportive (l.r. 3/2004)

(Area J-Turismo, obiettivi 9 e 10)

d. **Vitalità economica e presidio dei servizi commerciali nelle aree a rischio di spopolamento (1, 5)**
Sostenere la vitalità economica e il presidio dei servizi commerciali nelle aree regionali maggiormente esposte a rischio di spopolamento, rafforzando il ruolo del commercio come fattore di coesione sociale e territoriale.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Individuazione misure di sostegno per attività commerciali e di azioni di stimolo anche finalizzate alla crescita dell'attrattività di realtà minori

(Area J-Turismo, obiettivo 15)

Assessorato Bilancio, finanze e politiche creditizie

a. **Trasparenza e affidabilità della rappresentazione economico-patrimoniale della Regione (3)**
Garantire una rappresentazione completa, attendibile e trasparente della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Regione attraverso l'adozione del sistema di contabilità economico-patrimoniale accrual, a supporto di decisioni pubbliche consapevoli e della rendicontazione verso cittadini e istituzioni.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Introduzione del sistema di contabilità economico-patrimoniale accrual
- Formazione

(Area R-Amministrazione e governo regionale, obiettivo 1)

b. **Tracciabilità e correttezza nella gestione delle entrate e delle spese pubbliche (3)**
Rafforzare tracciabilità, correttezza e responsabilità nella gestione delle entrate e delle spese pubbliche regionali, assicurando coerenza tra processi contabili, gestione degli agenti contabili e resa del conto, anche nel quadro del sistema di contabilità economico-patrimoniale accrual.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Applicazione della normativa sulla resa del conto

(Area A-Specificità valdostana, obiettivi 1 e 4)

c. **Capacità organizzativa e professionale dell'Amministrazione regionale in ambito contabile (3)**
Rafforzare la capacità organizzativa e professionale dell'Amministrazione regionale in ambito contabile ed economico-patrimoniale, assicurando assetti organizzativi, competenze e presìdi specialistici coerenti con l'adozione e la gestione del sistema di contabilità accrual.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Riorganizzazione degli uffici contabili

(Area R-Amministrazione e governo regionale, obiettivo 1)

d. **Efficientamento del processo di raccolta delle domande e di istruttoria dei mutui casa finalizzato alla riduzione dei tempi medi di erogazione (3)**
Iniziative dalle quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori e target:
- Digitalizzazione del processo
- Riduzione dei tempi medi di erogazione

(Area R-Amministrazione e governo regionale, obiettivo 1)

Assessorato Istruzione, cultura e politiche identitarie

a. **Pari opportunità educative e sviluppo equilibrato dei servizi per la prima infanzia (2, 1)**
Garantire pari opportunità educative fin dalla prima infanzia, attraverso la costruzione e il consolidamento di un sistema educativo integrato 0–6 anni capace di assicurare qualità, sostenibilità e coesione territoriale, con particolare attenzione alle aree montane e periferiche.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Attuare un sistema educativo integrato 0–6 anni
- Valutazione degli impatti occupazionali e organizzativi

(Area O-Sistema educativo, obiettivo 6)

b. **Qualità, identità e apertura del sistema scolastico regionale (2, 1)**
Rafforzare la qualità del sistema scolastico regionale valorizzandone le specificità territoriali, linguistiche e culturali e promuovendo al contempo l'apertura internazionale e la formazione di cittadini consapevoli, competenti e partecipi.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Rafforzare i contenuti legati alla conoscenza del territorio e della storia valdostana, nonché l'introduzione e il consolidamento di nozioni di diritto regionale
- Promuovere progetti di scambio per docenti e studenti (certificazioni linguistiche), anche mediante la promozione di rapporti transfrontalieri e con altre aree francofone

(Area O-Sistema educativo, obiettivi 1, 2, 3 e 4)

c. **Sicurezza, funzionalità e qualità degli ambienti educativi (2)**
Garantire ambienti educativi sicuri, funzionali e adeguati alle esigenze formative, attraverso una programmazione coordinata e sostenibile degli interventi di edilizia scolastica regionale e comunale.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Costruire un sistema unitario di mappatura del patrimonio edilizio
- Completare le opere programmate
- Definire un sistema stabile di finanziamento
- Nell'ambito del dimensionamento scolastico, valutare la redistribuzione sul territorio di poli scolastici, anche attraverso sezioni staccate delle istituzioni esistenti

(Area O-Sistema educativo, obiettivi 2, 7, 12 e 13)

d. **Valorizzazione del patrimonio culturale come infrastruttura sociale e fattore di attrattività (1, 5)**
Valorizzare il patrimonio culturale regionale come infrastruttura sociale, culturale ed economica, rafforzando la coerenza del sistema dei siti culturali e aumentando l'impatto culturale e sociale delle politiche di valorizzazione sul territorio.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Realizzare un piano di valorizzazione armonico del patrimonio storico-culturale della Valle d'Aosta
- Riformare dell'assetto gestionale dei beni regionali orientandolo a modelli di governance coordinati
- Rafforzare il coordinamento con le politiche turistiche per la promozione
- Realizzare un progetto strutturato di sviluppo e gestione del MegaMuseo
- Sviluppare un progetto di promozione più sistemica del Forte di Bard

(Area Q-Patrimonio culturale, obiettivi 1, 2, 4, 5, 8 e 10)

e. **Tutela e trasmissione del patrimonio culturale identitario valdostano (1)**
Assicurare la tutela, la trasmissione e la valorizzazione del patrimonio culturale identitario valdostano, materiale e immateriale, rafforzando il coordinamento tra i soggetti del sistema culturale e promuovendo il coinvolgimento delle comunità locali.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Rafforzare il ruolo del Bureau régional ethnologie et linguistique (BREL)
- Sviluppare strategie di coordinamento e messa in rete delle sociétés savantes valdostane
- Promuovere l'insegnamento del patois nelle scuole

(Area Q-Patrimonio culturale, obiettivi 17, 18 e 19)

Assessorato Agricoltura e risorse naturali

a. Vitalità e continuità dell'agricoltura di montagna e dei sistemi produttivi rurali (1, 5)

Rafforzare la vitalità, la continuità e la sostenibilità dell'agricoltura valdostana, con particolare attenzione ai contesti di montagna e alle aree a rischio di abbandono, sostenendo la capacità delle imprese agricole di mantenere una presenza attiva sul territorio.

Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:

- Attuare il Completamento Regionale di Sviluppo Rurale e la l.r. 17/2016, valutando l'opportunità di implementare nuove misure o di rafforzare quelle che possono garantire un sostegno più adeguato alle aree più marginali, in particolare quelle di media montagna
- Sostenere e semplificare gli investimenti delle imprese agricole con misure a superficie, aiuti strutturali e contributi specifici
- Supportare l'agricoltura eroica e alle cooperative agricole

(Area F-Agricoltura, obiettivi 1, 2, 3, 5 e 7)

b. Competitività e sostenibilità delle filiere agricole e foresta-legno regionali (5, 4)

Rafforzare la competitività e la sostenibilità economica, sociale e ambientale delle filiere agricole e foresta-legno regionali, valorizzando le produzioni di qualità e promuovendo forme di cooperazione e integrazione tra operatori.

Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:

- Supportare la filiera lattiero-casearia nell'attuale periodo di transizione
- Sviluppare la filiera foresta-legno, anche mediante attività sperimentali, coinvolgendo diversi soggetti quali i consorzi di miglioramento fondiario e le consorterie
- Rivedere i diversi processi produttivi al fine di predisporre idonee misure di sostegno, con particolare attenzione al mondo cooperativistico

(Area F-Agricoltura, obiettivi 2, 8, 9 e 18)

c. Gestione sostenibile e resiliente delle risorse idriche e del territorio rurale (4)

Garantire una gestione sostenibile, efficiente ed equilibrata delle risorse idriche e del territorio rurale, assicurando la qualità della risorsa, la tutela degli ecosistemi e la capacità di adattamento alle criticità ambientali e climatiche.

Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:

- Conseguire risparmi idrici e uso comprensoriale (raccolta e distribuzione)
- Applicare, per quanto di competenza, il Piano di Tutela delle Acque
- Sostenere i processi di progettazione per concorrere a finanziamenti nazionali ed europei

(Area F-Agricoltura, obiettivi 13, 14, 15 e 16)

d. Tutela del paesaggio rurale e valorizzazione delle infrastrutture agricole collettive (4,1)

Tutelare e valorizzare il paesaggio rurale e le infrastrutture agricole collettive, riconoscendo il ruolo dei consorzi di miglioramento fondiario e delle consorterie nella manutenzione del territorio, nella gestione idrica e nella coesione delle comunità locali.

Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:

- Sostenere consorzi e consorterie (investimenti e manutenzione infrastrutture, gestione idrica e conservazione e miglioramento del paesaggio agrario)
- Garantire la viabilità rurale
- Favorire il recupero dei terreni incolti

(Area F-Agricoltura, obiettivi 10, 11, 12 e 17)

e. Integrazione tra agricoltura, territorio e attrattività turistica (1, 5)

Promuovere l'integrazione tra agricoltura, territorio e attrattività turistica, valorizzando la multifunzionalità delle imprese agricole e rafforzando il legame tra produzioni locali, identità territoriale e sviluppo economico.

Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:

- Sostenere gli investimenti delle imprese agricole aiuti strutturali e contributi specifici
- Supportare consorzi di tutela, consorzi di miglioramento fondiario e mondo cooperativistico nell'acquisizione di fondi su bandi nazionali e comunitari e nell'eventuale processo di costituzione di consorzi multiprodotto
- Favorire in maniera più incisiva, in collaborazione trasversale con gli altri assessorati e, in particolare, con l'assessorato competente in materia di turismo, azioni promozionali integrate

(Area F-Agricoltura, obiettivi 2, 6, 7 e 10)

Assessorato Opere pubbliche, territorio e ambiente

a. **Sicurezza, funzionalità e accessibilità delle infrastrutture viarie regionali (2, 4)**
Garantire condizioni adeguate di sicurezza, funzionalità e accessibilità della rete viaria regionale, assicurando la continuità dei collegamenti e la fruibilità delle infrastrutture per cittadini, imprese e territori. Riqualificare il patrimonio immobiliare.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Risolvere le criticità sulle strade regionali, in termini di adeguamento dei manufatti, miglioramento della sicurezza e della fruibilità
- Implementare gli interventi di ristrutturazione, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio immobiliare di proprietà

(Area D-Infrastrutture strategiche e mobilità integrata, obiettivo 14; Area I-Autonomia energetica, obiettivo 4)

b. **Qualità dell'abitare e accesso all'edilizia residenziale pubblica (1, 2)**
Migliorare la qualità dell'abitare e l'accesso all'edilizia residenziale pubblica, rafforzando la capacità del patrimonio abitativo di rispondere ai bisogni sociali e territoriali della popolazione.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Sostenere l'ARER per l'implementazione e la riqualificazione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica

(Area N-Politiche per la casa, obiettivo 3)

c. **Mobilità sostenibile e fruizione equilibrata del territorio (4, 2)**
Promuovere forme di mobilità sostenibile e di fruizione equilibrata del territorio, favorendo l'accessibilità diffusa e la connessione tra aree urbane, periurbane e naturali.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Sviluppo ed implementazione del percorso ciclabile di fondovalle

(Area D-Infrastrutture strategiche e mobilità integrata, obiettivo 18)

d. **Governo del territorio, gestione del rischio e protezione della comunità (4, 2)**
Rafforzare la capacità di governo del territorio regionale e di gestione dei rischi, assicurando coerenza tra pianificazione territoriale, utilizzo delle risorse idriche e sistemi di previsione, prevenzione e gestione delle emergenze, al fine di tutelare la sicurezza e la salute della comunità.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Gestire il rinnovo/gara delle grandi derivazioni idroelettriche
- Aggiornare il PTP
- Promuovere azioni di sostegno agli Enti locali sul cambiamento climatico (aree da riqualificare, implementazione interventi LR 5/2001)

(Area F-Agricoltura, obiettivo 15; Area G-Sicurezza territoriale, obiettivi 5 e 6; Area H-Tutela ambientale, obiettivo 2)

e. **Tutela ambientale e biodiversità (4)**
Rafforzare la tutela dell'ambiente e della biodiversità, promuovendo azioni volte al miglioramento degli indici di qualità ambientale e lo sviluppo della rete ecologica e delle aree protette come elementi qualificanti del territorio regionale.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Promuovere azioni per il raggiungimento degli obiettivi di qualità dell'aria, dell'economia circolare, di qualità e disponibilità della risorsa idrica
- Promuovere azioni di sostegno allo sviluppo della rete ecologica ed alla tutela delle aree protette

(Area H-Tutela ambientale, obiettivi 2 e 6)

f. **f. Riassegnazione delle concessioni di grande derivazione d'acqua ad uso idroelettrico di prossima scadenza (4)**
Rinnovare le condizioni di utilizzo a scopo produttivo della risorsa demaniale acqua e delle relative infrastrutture idroelettriche, tutelando l'ambiente e gli ulteriori interessi pubblici in gioco
Iniziative dalle quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori e target:
- Predisporre la legge regionale per dare piena applicazione alla norma di attuazione in materia

(Area A-Specificità valdostana, obiettivo 4)

Assessorato Sanità, salute e politiche sociali

a. Accesso equo e continuità dell'assistenza sanitaria e sociosanitaria territoriale (2)

Garantire un accesso equo, continuativo e appropriato ai servizi sanitari e socio-sanitari territoriali, rafforzando la capacità del sistema di rispondere ai bisogni di salute della popolazione in modo diffuso e vicino alle comunità.

Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:

- Riorganizzare e potenziare l'assistenza territoriale
- Completare la definizione del modello di ente strumentale per la gestione dei servizi alla persona

(Area K-Salute, obiettivi 1, 2, 7 e 14)

b. Integrazione tra sistema sanitario e sistema sociale (2)

Rafforzare l'integrazione tra i servizi sanitari e i servizi sociali, assicurando risposte coordinate e coerenti ai bisogni complessi delle persone e delle famiglie, in particolare nelle situazioni di maggiore fragilità.

Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:

- Rafforzare l'integrazione tra i servizi sanitari e quelli sociali
- Implementare strumenti e procedure operative per la presa in carico integrata socio-sanitaria

(Area K-Salute, obiettivi 1 e 14)

c. Tempestività e appropriatezza delle risposte ai bisogni di cura (2)

Migliorare la tempestività e l'appropriatezza delle risposte ai bisogni di cura, riducendo le criticità legate ai tempi di accesso alle prestazioni sanitarie e garantendo il corretto utilizzo delle diverse componenti del sistema pubblico e accreditato.

Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:

- Ridurre le liste d'attesa
- Rafforzare i meccanismi di governo della domanda e dell'appropriatezza prescrittiva

(Area K-Salute, obiettivo 5)

d. Attrattività, stabilità e valorizzazione del personale sanitario e socio-sanitario (2, 3)

Attrarre, stabilizzare e valorizzare il personale sanitario e socio-sanitario, assicurando condizioni organizzative e professionali in grado di sostenere nel tempo la qualità e la continuità dei servizi offerti alla popolazione.

Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:

- Attrarre e valorizzare il personale
- Rafforzare le politiche di stabilizzazione, sviluppo professionale e ottimizzazione dei modelli organizzativi, favorendo il benessere lavorativo

(Area K-Salute, obiettivi 10,11, 12 e 13)

e. Inclusione, autonomia e tutela delle persone con disabilità e delle fragilità sociali (2)

Promuovere l'inclusione, l'autonomia e la tutela delle persone con disabilità e delle situazioni di fragilità sociale, assicurando la coerenza con il quadro normativo nazionale e in materia di terzo settore.

Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:

- Realizzare la riorganizzazione in materia di disabilità
- Sviluppare interventi integrati per l'inclusione, l'autonomia e la protezione delle persone con fragilità

(Area L-Politiche sociali, obiettivi 1, 2 e 3)

Assessorato Sviluppo economico, Lavoro e Trasporti

a. Rafforzamento del sistema regionale della ricerca, dell'innovazione e della competitività produttiva (5)

Rafforzare il sistema regionale della ricerca e dell'innovazione come leva di competitività e sviluppo economico, sostenendo la capacità del territorio di generare conoscenza, attrarre iniziative imprenditoriali e favorire la crescita delle imprese.

Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:

- Rafforzare il sistema regionale della ricerca e dell'innovazione, sostenere start-up e imprese industriali mediante un sistema di incentivi coerente ed integrato e avviando la creazione il Centro Unificato della Ricerca (CUR)

(Area B-Sviluppo economico, obiettivi 1, 2, 3 e 5)

b. **Sviluppo e consolidamento delle filiere produttive strategiche e del sistema energetico regionale (5, 4)**
Sostenere lo sviluppo e il consolidamento delle filiere produttive strategiche regionali, promuovendo un sistema energetico coerente con gli obiettivi di sostenibilità e con le esigenze di sviluppo industriale e artigianale del territorio.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Avviare le azioni previste dal Piano industriale della Valle d'Aosta sostenendo l'attivazione del Distretto dell'Energia a Châtillon

(Area B-Sviluppo economico, obiettivo 8)

c. **Tenuta, competitività e sostenibilità del sistema sciistico e degli impianti a fune (5, 1)**
Garantire la tenuta, la competitività e la sostenibilità del sistema sciistico regionale e degli impianti a fune, riconoscendone il ruolo strategico per l'economia, l'occupazione e l'attrattività internazionale della Valle d'Aosta.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Assicurare un supporto tecnico-amministrativo efficace per tutte le richieste di investimento sugli impianti a fune, completando al contempo il percorso verso una gestione unitaria e coordinata delle società operanti nel settore

(Area D-Infrastrutture strategiche e mobilità integrata, obiettivo 16)

d. **Mobilità sostenibile, integrata e accessibile a servizio di cittadini e territori (2, 4)**
Promuovere un sistema di mobilità regionale sostenibile, integrato e accessibile, per rendere sempre più connessa e accessibile la Regione e interoperabile il sistema dei trasporti regionale, contribuendo a migliorare la qualità della vita di cittadini, lavoratori e visitatori.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Definire e attuare il Piano Regionale dei Trasporti, affrontando le sfide per una nuova mobilità regionale
- Redigere il nuovo appalto del Trasporto pubblico locale

(Area D-Infrastrutture strategiche e mobilità integrata, obiettivi 8 e 10)

e. **Tenuta e attrattività del sistema economico e occupazionale per le nuove generazioni (1,5)**
Rafforzare la capacità del sistema economico regionale di offrire opportunità di lavoro qualificato e stabile, favorendo l'attrattività del territorio per le nuove generazioni e la coerenza tra formazione e fabbisogni delle imprese.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Definire le linee strategiche del Piano politiche del lavoro 2027-2029
- Rendere il sistema economico regionale maggiormente attrattivo per i giovani, anche attraverso i contratti di apprendistato e l'impresa formativa, quali strumenti qualificanti di formazione e inserimento nel mondo del lavoro

(Area C-Politiche per il lavoro, obiettivi 1, 2, 3 e 4)

f. **Inclusione lavorativa e conciliazione come fattori di coesione sociale ed economica (2, 5)**
Promuovere l'inclusione lavorativa e la conciliazione tra vita e lavoro, sostenendo l'accesso e il reinserimento nel mercato del lavoro delle persone in condizioni di maggiore fragilità e con carichi di cura.
Iniziative dalla quali far derivare gli obiettivi dirigenziali e i relativi indicatori/target:
- Introdurre il voucher di conciliazione universale e sostenere le fasce fragili, con misure che favoriscano l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro, in particolare per le persone con carichi di cura

(Area C-Politiche per il lavoro, obiettivo 5, Area L-Politiche sociali, obiettivo 2)

* * * * *

Restano ferme le indicazioni relative all'applicazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 (*Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni*), convertito, con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al **rispetto dei tempi di pagamento** previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%. L'obiettivo sul rispetto

dei tempi di pagamento non verrà inserito nella scheda di valutazione individuale; il mancato raggiungimento comporterà, tuttavia, in ossequio alle citate disposizioni di legge, **la riduzione del 30% della retribuzione di risultato** per tutti i dirigenti coinvolti. La verifica del target, **calcolato sul 100% per cento dell'importo complessivo delle fatture commerciali ricevute dall'amministrazione regionale dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026,** è effettuata mediante estrazione dei dati caricati sulla piattaforma dei Crediti Commerciali – sistema PCC; ne consegue che il target assegnato potrà essere monitorato e verificato soltanto a livello di Ente e non di singola struttura organizzativa e che, pertanto, lo stesso si intenderà raggiunto se il tempio medio di pagamento (inferiore a 30 giorni dalla data di emissione delle fatture, escluse quelle sospese o non liquidabili) sarà assicurato dall'Amministrazione regionale complessivamente intesa. L'obiettivo, per i dirigenti assegnatari, sarà completato dalla previsione dell'impegno a ridurre, per l'anno 2026, lo stock di debito residuo riferito alle fatture della propria struttura organizzativa emesse e non pagate al 31 dicembre 2025; l'obiettivo, come detto, si intenderà raggiunto - non essendo prevista l'ipotesi del parziale raggiungimento - nel solo caso in cui, oltre al tempo medio dei pagamenti inferiore a 30 giorni a livello di Ente, ciascun dirigente assicuri, nell'anno 2026, **lo smaltimento di almeno l'80 per cento del debito residuo riferito alla struttura di assegnazione**.

Il Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate, entro il 31 luglio 2026, provvederà ad aggiornare i dirigenti sull'andamento del monitoraggio dei tempi di pagamento, onde assicurare, per tempo, l'adozione di eventuali correttivi. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal Collegio dei revisori dei conti.

SOTTO-SEZIONE 2.3 DIGITALIZZAZIONE

La Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste prosegue con determinazione il percorso di trasformazione digitale, in linea con la strategia "*Montagna Digitale*" e con le priorità definite dal Piano ICT 2024-2026, adottato dal Consiglio regionale in data 18 settembre 2024 (DGC n. 3902/XVI). L'obiettivo è migliorare la qualità del rapporto di cittadini e imprese con l'Amministrazione, garantendo servizi digitali accessibili, sicuri e innovativi, rafforzando la cooperazione istituzionale e la parità di accesso alle tecnologie.

Inoltre, in coerenza con il programma di legislatura 2025-2030, la digitalizzazione risulta essere una leva trasversale per la sostenibilità, la resilienza e la competitività della Valle d'Aosta, al fine di rendere i servizi più accessibili, l'Amministrazione più efficiente e inclusiva, superando le distanze fisiche, e il territorio più attrattivo, migliorando la connessione e ponendo particolare attenzione alle vallate e alle aree meno centrali.

Nell'ambito della strategia regionale per il periodo 2024/2026, si proseguirà nella realizzazione delle progettualità già avviate, tra le quali si citano per importanza:
- l'ammodernamento del sito istituzionale regionale, con particolare attenzione all'usabilità, all'accessibilità e all'integrazione dei servizi online per cittadini, imprese e enti locali (VDAWeb);
- l'adozione di un sistema unico per i pagamenti digitali, semplificando il rapporto tra cittadini, imprese e Pubblica Amministrazione (VDAPay);
- l'evoluzione del sistema di gestione documentale e di conservazione digitale (VDADoc).

Saranno, inoltre, garantite le attività di seguito elencate per linee di indirizzo e obiettivi strategici:
- 1. Servizi digitali e accessibilità
  - Sviluppare piattaforme digitali tematiche (sanità, lavoro, turismo, ambiente) e rafforzare la collaborazione con stakeholder territoriali.
- 2. Infrastrutture e connettività
  - Incrementare il livello di copertura del territorio regionale con banda ultra-larga, comprese le vallate e le aree più remote.
  - Potenziare il Data Center Unico Regionale (DCUR), le infrastrutture cloud e la sicurezza perimetrale.
  - Estendere le reti 5G e ammodernare i cablaggi strutturati e la digitalizzazione delle scuole e degli ospedali.
- 3. Competenze digitali e inclusione
  - Rafforzare la "Rete dei punti di facilitazione digitale" per supportare i cittadini nell'acquisizione delle competenze necessarie all'utilizzo dei servizi online.
  - Promuovere iniziative innovative di alfabetizzazione digitale, con particolare attenzione ai giovani, alle persone con disabilità e alle fasce più fragili.
  - Sviluppare percorsi formativi per dipendenti pubblici, cittadini e imprese, con focus su cybersecurity, intelligenza artificiale, gestione documentale e servizi digitali.
  - Collaborare con università e centri di formazione per la diffusione di competenze specialistiche e manageriali.
- 4. Gestione e valorizzazione dei dati
  - Consolidare la Data Strategy regionale, garantendo governance, interoperabilità, sicurezza e qualità dei dati.
  - Potenziare il Data Warehouse e sviluppare strumenti di business intelligence per decisioni evidence-based.
  - Realizzare portali open data e geo-portali tematici, favorendo la trasparenza e la partecipazione attiva di cittadini e imprese.
  - Integrare le banche dati regionali e locali, con particolare attenzione ai dati territoriali, ambientali e turistici.
- 5. Innovazione e sperimentazione
  - Potenziare le collaborazioni con centri di ricerca per sperimentare l'uso dell'Intelligenza Artificiale (IA) nella Pubblica Amministrazione.
  - Sostenere la sperimentazione di tecnologie avanzate (machine learning, IA generativa) applicate a sanità, turismo, ambiente e gestione documentale.

- 6. Cybersicurezza
  - Rafforzare i sistemi di protezione delle infrastrutture tecnologiche e degli applicativi regionali.
  - Garantire il pieno funzionamento e l'efficacia del CSIRT (Computer Security Incident Response Team) regionale.

L'introduzione dell'IA rappresenta la frontiera più innovativa delle iniziative in materia di digitalizzazione. Essendo una tecnologia che si è affacciata al mondo della Pubblica Amministrazione solo negli ultimi anni, l'approccio adottato è caratterizzato da una particolare attenzione alla compliance normativa.

In tal senso sarà attivato un percorso finalizzato alla definizione di un modello organizzativo per l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nel rispetto delle linee guida AgID (Agenzia per l'Italia Digitale) in materia. I casi d'uso prioritari in corso di definizione includono:

- un chatbot verticale per il supporto sul sito dei servizi cartografici del geo-portale della Regione (SCT);
- un chatbot per fornire informazioni rapide sui servizi offerti basato sui dati contenuti nel sito regionale del turismo;
- un servizio che utilizza algoritmi di Deep Learning e che offre la possibilità di avere una previsione sulle variazioni di copertura del suolo regionale.

Inoltre, è stata avviata dall'Amministrazione regionale la sperimentazione sull'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale in grado di aumentare la produttività. L'attuale attività sperimentale e di formazione, avviata con il coinvolgimento di diversi Dipartimenti, riguarda l'utilizzo di uno strumento di intelligenza artificiale per supportare la produttività e la creatività attraverso funzioni quali redazione di testi, analisi di dati, creazione di presentazioni, riassunto di informazioni, risposta a quesiti, generazione di contenuti e automazione di attività.

Sono, altresì, previste attività sia informative che formative rivolte alla cittadinanza per diffondere la conoscenza e l'uso consapevole dell'intelligenza artificiale e delle possibilità che quest'ultima offre.

SOTTO-SEZIONE 2.4 PIANO AZIONI POSITIVE 2025/2027

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Su arco temporale triennale, il Piano contempla le azioni programmate per favorire nell'ambiente lavorativo:
- la cultura della pari opportunità per tutti;
- la conciliazione lavoro-vita privata;
- il benessere organizzativo, la non discriminazione, il contrasto alla violenza psichica e fisica.

Ruolo del CUG nell'attuazione del Piano

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

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

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

Nell'arco del 2025, il CUG ha attuato le seguenti Azioni Positive:

AREA 1 - CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

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

Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento
Azione positiva: Iniziative formative e informative per dirigenti e dipendenti coordinate a livello di comparto.

Obiettivo: Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG
Azione positiva: Organizzazione di almeno un evento annuale su tematiche di parità, benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e la violenza fisica e psichica

Il CUG ha organizzato, il 26 novembre 2025, l'evento formativo "*Il lavoro che cambia. Come prendersi cura del benessere organizzativo in contesti sempre più longevi*", rivolto a tutto il personale del comparto unico della Valle d'Aosta; la partecipazione è stata considerata in orario di lavoro.

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

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

Il CUG ha proseguito l'attività di confronto sui temi di competenza, in particolare sulle diverse modalità di applicazione del lavoro agile negli enti del comparto.

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

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo.

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

Il CUG ha attivato lo sportello di ascolto per i dipendenti regionali, con la collaborazione di due psicologi individuati da un'apposita Commissione tra le candidature proposte dall'Ordine degli psicologi. Lo sportello è attivo due pomeriggi a settimana, dal mese di luglio 2025. Il CUG ha, altresì, attivato una modalità per la prenotazione automatica dei colloqui, a tutela della riservatezza e nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy.

SEZIONE 3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La *prevenzione della corruzione/illegalità* e la *promozione della trasparenza/integrità* sono due capisaldi dell'azione politico-amministrativa regionale e, in quanto tali, assumono carattere strategico per il buon governo del territorio e l'imparzialità delle decisioni pubbliche. E', quindi, indispensabile, che tutti i livelli di operatività dell'Ente facciano propri tali valori e agiscano nel loro puntuale rispetto e per il loro pieno conseguimento.

Per quanto riguarda il contesto territoriale in cui opera l'Amministrazione regionale, la situazione della criminalità riferita al 2024 colloca il capoluogo valdostano al 76° posto tra le province italiane, secondo la classifica nazionale dell'indice di criminalità elaborata da "*Il Sole 24 Ore*" sulla base dei dati forniti dal Dipartimento di Pubblica sicurezza del Ministero dell'Interno.

In particolare, in Valle d'Aosta è stato registrato un calo dei reati rispetto al 2023, pari al 5,35%, con un numero di denunce sceso da 3.685 a 3.488 (da 2.995,5 a 2.842,4 ogni 100.000 abitanti), al contrario della tendenza nazionale caratterizzata dall'aumento dell'1,7% rispetto al precedente rilevamento annuale, dovuta principalmente al fenomeno della micro-criminalità di strada, peraltro non esclusivamente confinata presso i più grandi agglomerati urbani.

La posizione più alta in classifica, la nona, è stata raggiunta per le denunce legate allo sfruttamento della prostituzione e alla pornografia minorile, con 4,1 denunce ogni 100.000 abitanti e cinque denunce complessive nel 2024.

Tra le posizioni più alte vi sono anche le lesioni dolose, con 144,2 denunce ogni 100.000 abitanti, e le truffe/frodi informatiche, con 572,9 denunce ogni 100.000 abitanti.

La posizione più bassa riguarda, invece, gli incendi, con 2,4 denunce ogni 100.000 abitanti.

Relativamente ai furti, la situazione è più variegata: 5,7 denunce ogni 100.000 abitanti per quelli di autovetture; 114,9 denunce ogni 100.000 abitanti per quelli in abitazione (si attende un valore incrementale nella prossima rilevazione a causa dell'ondata di furti estivi che ha caratterizzato l'estate 2025); 23,6 denunce ogni 100.000 abitanti per i furti con destrezza; 5,7 denunce ogni 100.000 abitanti per i furti con strappo.

Non trascurabile è anche il dato che attiene ai delitti legati agli stupefacenti con 44 denunce totali, sempre rapportate a 100.000 abitanti, delle quali alcune per produzione e traffico, ma la maggior parte (27,7) per spaccio.

Una valutazione di ordine generale associa il fisiologico peggioramento degli indici di criminalità alla difficile situazione socio-economica che il mondo intero sta attraversando, con particolare riferimento alle tensioni di livello internazionale che possono produrre influenze dirette sui fenomeni criminali.

Si attende, tuttavia, un'inversione di tendenza (in parte già rilevata dai dati provvisori dei primi sei mesi del 2025, che hanno registrato un calo della criminalità pari a -4,9% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) a seguito dell'approvazione in via definitiva del c.d. "*Decreto sicurezza*" (*Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario* - decreto-legge 11 aprile 2025, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 giugno 2025, n. 80), che ha introdotto nell'ordinamento quattordici nuove fattispecie di reato, inasprito talune aggravanti ed esteso il D.A.Spo. (Divieto di Accedere alle manifestazioni Sportive) urbano.

Nella presente sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" sono aggiornate la mappatura dei processi a rischio corruttivo e la programmazione delle misure di prevenzione del rischio, tra cui rientrano anche gli interventi per promuovere la trasparenza.

Le funzioni di *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza* sono esercitate dal Segretario generale della Regione, a seguito di incarico conferito - da ultimo - con deliberazione della Giunta regionale n. 1652 del 23 dicembre 2025; in caso di sua assenza o impedimento, il sostituto è individuato, ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della l.r. 22/2010, nella persona del Coordinatore del Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate.

Le funzioni di RASA (*Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante*) sono svolte dal dirigente della s.o. Stazione unica appaltante e programmazione dei lavori pubblici, incardinata presso il Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio.

La presente sezione del PIAO è stata posta in pubblica consultazione, tramite il sito istituzionale, dal 12 al 18 gennaio 2026; non sono pervenute osservazioni in merito.

SOTTO-SEZIONE 3.1 MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi più esposti al rischio corruttivo è un'attività svolta dai dirigenti di primo livello (Coordinatori), in qualità di componenti della *Rete interna dei referenti*, in collaborazione con i dirigenti delle strutture sott'ordinate e il personale incardinato nel rispettivo Dipartimento e con la supervisione del *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*, per assicurare coerenza e omogeneità alle analisi svolte a livello dipartimentale.

L'elenco aggiornato dei processi è contenuto nell'*Appendice - Rischi corruttivi e trasparenza,* Allegato A) *Mappatura processi a rischio corruttivo*, cui si rinvia.

Tra i processi censiti ve ne sono alcuni particolarmente correlati alle politiche regionali prescelte per definire gli obiettivi di valore pubblico in ambito economico, sociale, culturale, sanitario e ambientale. I processi cui si fa riferimento sono indicati nelle schede integrative contenute nell'*Appendice-Valore pubblico*, alla quale si rinvia. Gli ambiti settoriali che gestiscono tali processi afferiscono a diversi rami dell'Amministrazione regionale, che operano in modo sinergico per conseguire l'obiettivo trasversale volto a promuovere opportunità di crescita sostenibili per lo sviluppo della comunità valdostana, accompagnate da azioni di salvaguardia e protezione del territorio.

Le tipologie di processo maggiormente coinvolte riguardano le aree A-autorizzazione/concessione, B-scelta del contraente per affidamento di lavori, forniture e servizi e C- concessione/erogazione di sovvenzioni, contributi e vantaggi economici, di cui si dirà meglio nel prosieguo della trattazione. Tali processi dovranno ricevere maggiori attenzioni in sede di programmazione e attuazione delle misure di prevenzione, al fine di evitare che episodi di cattiva gestione possano pregiudicare il conseguimento dei correlati obiettivi di valore pubblico.

Come riportato nella tabella che segue, sono stati censiti in totale **434 processi**, dei quali 113, il 26% circa, a rischio alto. La mappatura si completa con quattro ***endo-processi*** trasversali, funzionali all'espletamento delle competenze di settore, segnatamente: protocollazione, gestione e archiviazione dei documenti; amministrazione del personale assegnato; gestione dei pagamenti; predisposizione delle deliberazioni della Giunta regionale e dei provvedimenti dirigenziali.

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

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

In carattere rosso, tra parentesi, è indicato il numero di processi a rischio corruttivo alto.

Dipartimento	Area A	Area B	Area C	Area D	Area E	Area F	Area G	Area H	Area I	Area K	Area L	Tot.
Gabinetto	1		4 (1)									**5 (1)**
Avvocatura		1	1					3				**5**
Segretario generale	4	2	3			3	1					**13**
Legislativo	4	6 (2)				4 (1)	1	5				**20 (3)**
Personale	3	4		8 (1)	1	4	5 (1)	1			3	**29 (2)**
Politiche strutturali		4 (4)	1 (1)			4 (4)	1			8 (7)		**18 (16)**
Protezione civile	2	11 (11)	6 (2)									**19 (13)**
DIAD	1	1			2					1		**5**
Risorse naturali	4	21 (1)	3 (1)	1		2 (2)			7		1	**39 (4)**
Agricoltura	4	2	1 (1)	1	1	2			1	1		**13 (1)**
Ambiente	10 (4)	1 (1)	2 (1)			6 (1)	2		1	3 (1)		**25 (8)**
Bilancio	1	1	2		1	1	1					**7**
Sviluppo economico	7	1 (1)	24 (9)			6	1			3		**42 (10)**
Politiche lavoro	7	3 (3)	11 (6)				1 (1)			1 (1)		**23 (11)**
Sovrintendenza studi	8	8 (3)	22 (6)	5		3	2	1		2		**51 (9)**
Soprintendenza BBCC	4 (1)	1 (1)	1 (1)			1 (1)				1 (1)		**8 (5)**
Infrastrutture	1	3 (3)	1	1		2						**8 (3)**
Programmazione	4 (3)	3 (3)	2 (2)			7 (4)			3 (1)	1		**20 (13)**
Sanità	4	3	8 (3)							2		**17 (3)**
Politiche sociali	1	5 (5)	5				1			1 (1)		**13 (6)**
Turismo	8	4	15 (2)							2		**29 (2)**
Trasporti	9	3 (2)	7 (1)			5				1		**25 (3)**
	87 (8)	**88 (40)**	**119 (37)**	**16 (1)**	**5**	**50 (13)**	**16 (2)**	**10**	**12 (1)**	**27 (11)**	**4**	**434 (113)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Legenda colori:

- attività preliminari
- avvio del processo
- istruttoria
- adozione delle determinazioni
- attuazione delle determinazioni
- eventuali seguiti

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

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

Descrizione delle fasi procedurali sopra rappresentate.

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

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

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

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

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

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

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

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

Innanzitutto, i fattori organizzativi possono essere raggruppati in quattro categorie:
A) Rapporti critici con/tra soggetti interessati al processo;
B) Inefficienza nello svolgimento dell'attività amministrativa;
C) Pubblicità insufficiente sulle modalità e sulle condizioni di operatività dell'Ente;
D) Esercizio improbo dei poteri amministrativi.

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

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

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

Fattori organizzativi	Descrizione	Eventi/comportamenti rischiosi	Misure specifiche aggiuntive
Interferenze (A)	I ruoli d'indirizzo e gestionali entrano in conflitto fra loro (interferenze degli organi d'indirizzo nell'attività degli uffici; inerzia dei ruoli gestionali rispetto agli indirizzi politici ricevuti)	1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa	controllo, promozione etica
		2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, …	controllo, promozione etica
		3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino	controllo, gestione conflitti
		4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche	controllo, trasparenza
Controparti/ Relazioni (A)	Il processo richiede una relazione con soggetti (pubblici o privati) esterni all'Ente, che possono interferire con le scelte dei ruoli d'indirizzo, gestionali e operativi	1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying	regolamentazione, gestione conflitti
		2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	promozione etica, gestione conflitti
Interessi (A)	Il processo può danneggiare o favorire in modo rilevante interessi privati	1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	controllo, trasparenza
		2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	controllo, trasparenza
		3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	controllo, promozione etica
Carenze gestionali (B)	I ruoli gestionali non intervengono adeguatamente nel processo (mancata analisi dei fabbisogni; scarsa progettualità; mancata pianificazione e necessità di lavorare sempre "d'urgenza"; assenza di procedure/prassi condivise)	1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa	regolamentazione, semplificazione
		2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni	trasparenza, regolamentazione
		3. Fase progettuale non sufficientemente ponderata rispetto agli impatti producibili	controllo, regolamentazione
		4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria	controllo
		5. Incoerente e/o ingiustificata durata delle procedure	trasparenza
Carenze operative (B)	I ruoli operativi non intervengono adeguatamente nel processo (carenza di competenze; bassa percezione del rischio)	1. Istruttorie superficiali per inadeguate competenze tecnico-professionali	formazione, controllo
		2. Mancata attuazione degli interventi a carattere preventivo	controllo
Carenze organizzative (B)	Il processo non è supportato da una chiara definizione dei poteri, delle responsabilità (organigramma) e delle attività da svolgere (mancata segregazione dei compiti; mancanza di job description; gestione non adeguata delle deleghe e delle responsabilità)	1. Disciplina lacunosa di responsabilità, ruoli e competenze procedurali	regolamentazione
		2. Avocazione di atti o esercizio di poteri sostitutivi in assenza dei presupposti legittimanti	controllo, gestione conflitti
		3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto	rotazione, formazione
		4. Assenza di affiancamento del dipendente nell'istruttoria preventiva e/o nei controlli successivi	rotazione, formazione
Carenza di controllo (B)	I controlli sull'indirizzo, la gestione e l'esecuzione del processo sono assenti o non adeguati	1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati	formazione, controllo
		2. Distorsione degli esiti dell'attività di controllo per favorire indebitamente un interesse privato	controllo, gestione conflitti
		3. Esclusione a priori di un soggetto dalla sottoposizione all'attività di controllo	regolamentazione, gestione conflitti

Fattori organizzativi	Descrizione	Eventi/comportamenti rischiosi	Misure specifiche aggiuntive
Informazioni (C)	I soggetti che intervengono nel processo possono entrare in possesso di dati o informazioni che possono essere utilizzati per ricavare un vantaggio personale o avvantaggiare altri soggetti	1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	promozione etica, trasparenza
		2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro	promozione etica, gestione conflitti
		3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione	promozione etica, gestione conflitti
		4. Mancata attuazione di misure finalizzate ad assicurare adeguata pubblicità all'operato dell'Ente	trasparenza
Opacità (C)	Le scelte compiute nel corso del processo non sono sufficientemente documentate e giustificate	1. Mancata acquisizione di elementi istruttori per fondare la determinazione finale	controllo, trasparenza
		2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale	controllo, trasparenza
		3. Motivazione dell'atto insufficiente, incoerente o contraddittoria rispetto alla determinazione finale	controllo, trasparenza
		4. Non corretto bilanciamento delle posizioni giuridiche coinvolte a scapito dell'interesse pubblico	controllo, gestione conflitti
Regole (C)	Il processo è regolato in modo poco chiaro	1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa	regolamentazione, semplificazione
		2. Mancata integrazione delle disposizioni procedurali susseguitesi nel tempo	semplificazione, regolamentazione
		3. Pressioni esterne per una revisione della regolamentazione non conforme all'interesse pubblico	promozione etica, gestione conflitti
		4. Gestione della procedura attraverso prassi non consolidate	regolamentazione
Rilevanza economica (D)	Al processo sono destinate ingenti risorse finanziarie	1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole	controllo
		2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	controllo
		3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi	controllo, trasparenza
		4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti	controllo, trasparenza
		5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	controllo, trasparenza
Monopolio interno (D)	Il processo coinvolge sempre gli stessi soggetti interni all'organizzazione	1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	regolamentazione, rotazione
		2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	regolamentazione, rotazione
		3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	formazione
		4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	regolamentazione, formazione
Discrezionalità (D)	I soggetti che agiscono nel processo hanno ampi margini di discrezionalità, non solo in relazione alle scelte e alle azioni che compiono, ma anche sui criteri in base a cui scelgono e agiscono	1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	regolamentazione
		2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	controllo, trasparenza
		3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	promozione etica, gestione conflitti
		4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico	promozione etica, gestione conflitti

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

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

- ogni struttura dirigenziale censisce le attività gestite, privilegiando la logica dell'accorpamento dei singoli procedimenti in processi omogenei, per iter procedurale e finalità perseguite;
- per ciascun processo sono individuati:
  - i fattori organizzativi e gli eventi/comportamenti rischiosi più probabili;
  - i principali interlocutori[2] (*stakeholder*) interni e/o esterni coinvolti;
  - i principali interessi di cui sono portatori gli interlocutori interni/esterni, che possono essere prevalentemente *affini* (ossia unidirezionali rispetto a quelli perseguiti dall'Ente) o *antagonisti* (ossia contrapposti a quelli perseguiti dall'Ente);
  - le risorse economiche che, se implicate, possono essere *esigue*, *apprezzabili* o *ingenti*. Per stimare uniformemente le risorse implicate, sono stabiliti i seguenti valori di massima (da intendersi quali soglie complessive annuali a finanziamento del procedimento/processo):
    - risorse esigue = inferiori a 100.000 euro;
    - risorse apprezzabili = tra 100.000 e 1.000.000 euro;
    - risorse ingenti = superiori a 1.000.000 euro;

    Sebbene la fattispecie più ricorrente implichi il coinvolgimento di risorse economiche "lato spesa", dovranno essere valutate anche eventuali risorse economiche "lato entrata", in quanto anch'esse sono suscettibili di accrescere gli impatti di un ipotetico evento corruttivo;
- per ciascun processo sono quantificati:
  - l'indice di **probabilità** dell'evento corruttivo (da esprimere utilizzando una scala di 3 valori: *basso*; *medio*; *alto*), considerando le caratteristiche del procedimento/processo, con particolare riferimento ai fattori organizzativi, agli interlocutori e agli interessi coinvolti. Si ritiene, infatti, che questi elementi posseggano un buon gradiente predittivo della suscettività di generare fattispecie *contra legem*. Per stimare uniformemente l'indice di impatto, si propongono i seguenti criteri:
    - se i fattori organizzativi appartengono a più categorie, l'indice di probabilità non potrà essere basso;
    - se gli interlocutori sono 3 o più, l'indice di probabilità non potrà essere basso;
    - se gli interessi sono antagonisti, l'indice di probabilità non potrà essere basso;
  - l'indice di **impatto** dell'evento corruttivo (da esprimere utilizzando una scala di 3 valori: *basso*; *medio*; *alto*), considerando le caratteristiche del procedimento/processo, con particolare riferimento alle risorse economiche implicate. Si ritiene, infatti, che l'entità delle risorse coinvolte abbia una diretta correlazione con la dimensione degli effetti negativi (di natura non solo economica, ma anche organizzativa e reputazionale) che potrebbero scaturire da condotte illecite poste in essere nello svolgimento dell'attività amministrativa. In linea generale, in presenza di risorse *apprezzabili* o *ingenti*, l'indice di impatto sarà *alto*, tranne sia giustificabile un livello *basso*/*medio* qualora, ad esempio, il processo sia caratterizzato da forme di controllo incrociato e stringente, da normativa rigorosa e/o da limitati margini di discrezionalità. Al contrario, in presenza di risorse *esigue* o *assenti*, l'indice d'impatto non necessariamente sarà *basso*, potendo essere anche *medio*/*alto*, considerato che, come detto, il concetto di impatto non ha valenza esclusivamente economica, ma tiene conto anche di possibili riflessi sul piano organizzativo e/o reputazionale;
- si procede, quindi, al calcolo del grado di rischio (**B**asso, **A**lto) moltiplicando i predetti indici secondo la seguente matrice:

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

Impatto / Probabilità	*basso*	*medio*	*alto*
Basso	**B**	**B**	**A**
Medio	**B**	**A**	**A**
Alto	**A**	**A**	**A**

- rispetto alle (9) combinazioni ottenibili, 3 si connotano per un livello di rischio basso (caselle di colore *verde*) e 6 per un livello di rischio alto (caselle di colore *rosso*);
- il meccanismo per individuare le misure di prevenzione da applicare ai singoli procedimenti/processi è basato sulla *logica incrementale* (vedi prospetto che segue), con un primo insieme di misure (definito *trattamento base*) che si applica a tutti i procedimenti/processi censiti e con un secondo insieme di misure integrative (definito *trattamento rafforzato*) che si applica solo ai procedimenti/processi connotati da un rischio corruttivo più consistente, cioè **A**lto;
- limitatamente ai processi con livello di rischio **A**lto, oltre alle misure del trattamento rafforzato M.3, M.4 e M.8, è programmata una misura specifica aggiuntiva, focalizzata sull'evento o sul comportamento rischioso più probabile tra quelli tipizzati nel catalogo dei rischi, scelta tra le diverse tipologie già citate (controllo; trasparenza; promozione dell'etica; regolamentazione; semplificazione; formazione; rotazione; gestione dei conflitti).

PUNTEGGIO	MISURE DI PREVENZIONE[3]
grado di rischio **B**asso	**Trattamento base**: M.1; M.2; M.5; M.7; M.9; M.10; M.12
grado di rischio **A**lto	**Trattamento rafforzato**: M.1; M.2; M.3; M.4; M.5; M.7; M.8; M.9; M.10; M.12 **Misura specifica aggiuntiva**

Nelle precedenti ricognizioni, alcuni Dipartimenti non avevano censito nessun processo a rischio **A**lto, nonostante essi svolgessero e svolgano tuttora attività in ambiti sensibili, tali per cui possibili comportamenti inopportuni, se sottostimati sotto il profilo del rischio corruttivo, potrebbero produrre rilevanti ripercussioni a danno dell'Amministrazione regionale. Per tale ragione, è stato chiesto ai Coordinatori di effettuare un'attenta rivalutazione del rischio corruttivo già quantificato e, laddove nuovamente non fossero individuati processi a rischio **A**lto, di dettagliare le correlate motivazioni, anche tenuto conto che l'assenza di processi più esposti al rischio corruttivo comporta, almeno in fase iniziale, l'esclusione dei Dipartimenti dalle attività finalizzate ad attuare la strategia regionale anti-riciclaggio (in particolare, il riferimento è alla comunicazione di eventuali operazioni sospette all'UIF-Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia), di cui si dirà più diffusamente nella sotto-sezione 3.2 Misure di prevenzione.

[3] Nel prospetto non figurano le misure M.6 (*adempimento degli obblighi di comunicazione*) e M.11 (*adozione di strumenti per la tutela del dipendente che segnala illeciti*) in quanto la prima è attuata in via esclusiva dal Dipartimento Personale e organizzazione e non ha, quindi, carattere trasversale, mentre la seconda non è collegata a nessuno specifico procedimento/processo a rischio corruttivo, in quanto si riferisce alle garanzie approntate dall'Ente per tutelare i dipendenti/collaboratori che segnalano condotte illecite.

SOTTO-SEZIONE 3.2 MISURE DI PREVENZIONE

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

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

Si tratta di interventi di carattere generale e trasversale che sono stati oggetto di adattamento al contesto organizzativo delle diverse strutture dirigenziali tenute alla loro applicazione.

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

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

Descrizione	Si tratta degli accorgimenti che le strutture dirigenziali adottano nelle determinazioni di rispettiva competenza per assicurare imparzialità, equità e correttezza delle stesse.
Ambito applicativo	Tutti i processi censiti - trattamento base.
Adempimenti attuativi	✓ Gestione condivisa delle pratiche Mediante ordini di servizio interni, i dirigenti impartiscono istruzioni volte a evitare che gli adempimenti istruttori relativi ai procedimenti a rischio di corruzione siano gestiti da un singolo dipendente, preferendo, al contrario, che siano coinvolti almeno due dipendenti nell'espletamento della fase di raccolta e valutazione delle condizioni di ammissibilità delle istanze e dei requisiti/presupposti per l'adozione dei provvedimenti. ✓ Verifiche sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni In ragione della loro funzione di "supervisori" dell'attività dipartimentale, i Coordinatori effettuano verifiche, anche "a campione", sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni, con particolare riguardo ai procedimenti più esposti al rischio di corruzione. Degli esiti di tale attività deve essere informato il Responsabile, tempestivamente (nel caso in cui siano ravvisate anomalie) o in occasione della trasmissione del contributo informativo per la redazione della relazione annuale sull'attività anti-corruzione. Con riferimento alle verifiche a campione sulle dichiarazioni presentate dagli operatori economici nelle procedure di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture, con deliberazione della Giunta regionale n. 1126/2023, è stata introdotta una regolamentazione per l'individuazione degli affidamenti da sottoporre a verifica a campione, finalizzata ad assicurare l'osservanza dei principi di obiettività, trasparenza e imparzialità nella selezione degli operatori economici da sottoporre a controllo.

PROGRAMMAZIONE DI INIZIATIVE FORMATIVE E SELEZIONE DEL PERSONALE DA ASSOGGETTARE ALLA FORMAZIONE (M.2)	
Descrizione	La realizzazione di iniziative formative in materia di contrasto alla corruzione rappresenta un obbligo prescritto dalla legge 190/2012. La programmazione delle iniziative è effettuata dal Responsabile, in collaborazione con l'unità dirigenziale competente in materia di formazione; i contenuti delle iniziative formative, erogate anche in modalità telematica, sono definiti con cadenza annuale a seconda delle necessità di aggiornamento delle conoscenze/competenze o di specifiche priorità. Il personale da formare è selezionato dagli stessi Coordinatori ed è costituito dal personale, dirigenziale e non, che gestisce processi a rischio corruttivo.
Ambito applicativo	Tutto il personale regionale coinvolto nella gestione dei processi censiti - trattamento base.
Adempimenti attuativi	I Coordinatori selezionano il personale da assoggettare a formazione e relazionano annualmente al Responsabile sull'autorizzazione di eventuali interventi di formazione individuale in materia di contrasto alla corruzione e di promozione della trasparenza. L'Ufficio formazione supporta il Responsabile nella progettazione dei corsi annuali e relaziona sulla partecipazione del personale regionale alle sessioni di formazione collettiva.

MONIORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI DI CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI (M.3)	
Descrizione	I termini di conclusione dei procedimenti amministrativi sono stabiliti per garantire tempi certi e ragionevoli nella trattazione delle pratiche. Le strutture devono monitorare periodicamente il rispetto di tali termini, assicurarne l'osservanza, rimuovere eventuali anomalie e pubblicare gli esiti di tale monitoraggio ai fini della trasparenza.
Ambito applicativo	Processi a rischio alto - trattamento rafforzato.
Adempimenti attuativi	In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore: ✓ informa tempestivamente il Responsabile su eventuali criticità pregiudizievoli al rispetto dei termini di carattere perentorio. Quando possibile, la comunicazione è effettuata prima della scadenza del termine, in modo da ricercare una soluzione che ne consenta il rispetto; ✓ relaziona annualmente al Responsabile sulla puntuale osservanza dei termini, indicando i casi in cui le tempistiche sono state violate, le conseguenze che ne sono scaturite e le misure adottate per evitare la reiterazione delle violazioni; ✓ aggiorna periodicamente gli esiti del monitoraggio nel sito istituzionale, sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto-sezione "*Attività e procedimenti - Monitoraggio tempi procedimentali*".

MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA REGIONE E TERZI IN PROCEDIMENTI DI AUTORIZZAZIONE, CONCESSIONE O EROGAZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI (M.4)	
Descrizione	I rapporti tra personale dipendente e soggetti esterni sono presi in considerazione nel Codice di comportamento a livello di principi generali (integrità, indipendenza, imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa) e in apposite disposizioni (art. 4 *Regali, compensi e altre utilità*; art. 6 *Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse*; art. 7 *Obbligo di astensione*; art. 10 *Comportamento nei rapporti privati*; art. 14 *Rapporti con il pubblico*). La misura è finalizzata a evitare che, nell'espletamento dei compiti d'ufficio, i dipendenti operino scelte contrarie all'interesse dell'Ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali o di terzi.
Ambito applicativo	Processi a rischio alto - trattamento rafforzato.
Adempimenti attuativi	I dirigenti vigilano attentamente sul rispetto dei principi e delle disposizioni del Codice di comportamento e inoltre: ✓ adottano gli accorgimenti più opportuni (ad esempio, ordini di servizio interni) per evitare l'insorgenza di situazioni che potrebbero originare conflitti d'interesse, acquisendo le necessarie dichiarazioni preventive da parte del personale dipendente; ✓ si confrontano con il Responsabile e con l'Ufficio procedimenti disciplinari qualora sorgano dubbi interpretativi sulla corretta applicazione del Codice; ✓ segnalano tempestivamente all'Ufficio procedimenti disciplinari le situazioni idonee a ledere i richiamati principi/disposizioni. In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore relaziona annualmente al Responsabile sulle iniziative intraprese per evitare l'insorgenza di conflitti d'interesse a danno dell'Ente e su eventuali violazioni segnalate all'Ufficio procedimenti disciplinari.

ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA (M.5)	
Descrizione	Con l'approvazione del decreto legislativo 33/2013, è stata riordinata la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni. Nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale sono pubblicate le informazioni indicate dal citato decreto secondo la sistematica prescritta dall'ANAC, per assicurare razionalità dei contenuti, chiarezza espositiva e confrontabilità dei dati pubblicati. Le informazioni pubblicate ai fini della trasparenza sono oggetto di aggiornamento tempestivo o periodico, affinché i contenuti della predetta sezione mantengano sempre il requisito dell'attualità.
Ambito applicativo	Tutte le strutture dirigenziali obbligate alla pubblicazione e all'aggiornamento di dati e informazioni ai fini di trasparenza - trattamento base.
Adempimenti attuativi	In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore: ✓ vigila affinché i dati di pertinenza siano pubblicati/aggiornati secondo le relative tempistiche; ✓ relaziona annualmente al Responsabile sull'assolvimento degli obblighi.

ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE (M.6)	
Descrizione	Gli obblighi di comunicazione rientrano tra le misure di carattere preventivo, in quanto strumentali ad assicurare maggiore tracciabilità dell'attività amministrativa condotta. La misura riguarda la comunicazione di informazioni relative all'attribuzione di posizioni dirigenziali a discrezione dell'organo politico e al conferimento o all'autorizzazione di incarichi ai dipendenti.
Ambito applicativo	Competenza del Dipartimento Personale e organizzazione.
Adempimenti attuativi	Il Dipartimento Personale e organizzazione comunica al Dipartimento della Funzione pubblica: ✓ le informazioni utili a rilevare posizioni dirigenziali, anche esterne all'ente, attribuite dall'organo politico discrezionalmente, senza ricorso a procedure di selezione pubblica; ✓ le informazioni su conferimento/autorizzazione di incarichi (anche gratuiti) ai propri dipendenti, indicando oggetto e compenso lordo, entro 15 giorni dal conferimento/autorizzazione. L'ammontare dei compensi erogati è, invece, comunicato entro il 30 giugno dell'anno successivo; ✓ l'assenza di incarichi conferiti/autorizzati nell'anno precedente, con comunicazione da effettuarsi entro il 30 giugno dell'anno successivo.

APPLICAZIONE E MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO (M.7)	
Descrizione	La misura è volta ad assicurare che il *Codice di comportamento dei dipendenti degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge regionale n. 22/2010*[4] sia concretamente osservato, costituendo così efficace deterrente rispetto a ogni forma di esercizio abusivo delle competenze assegnate al personale regionale.
Ambito applicativo	Tutte le strutture e tutto il personale regionale - trattamento base.
Adempimenti attuativi	I dirigenti vigilano sul rispetto del Codice da parte del personale assegnato, mentre l'attività generale di monitoraggio è svolta dall'Ufficio procedimenti disciplinari, che relaziona annualmente al Responsabile sul rispetto del Codice e sui procedimenti disciplinari attivati.

ROTAZIONE DEL PERSONALE OPERANTE NELLE AREE A PIU' ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE (M.8)	
Descrizione	La misura è finalizzata a contrastare il rischio derivante dalla persistenza del medesimo incarico in capo a uno stesso dipendente per un prolungato lasso di tempo, che può comportare una situazione di c.d. "dominio procedimentale" con potenziali effetti distorsivi sul buon andamento e sulla terzietà dell'attività amministrativa.
Ambito applicativo	Processi a rischio alto - trattamento rafforzato.
Adempimenti attuativi	La misura è applicata dal Dipartimento Personale e organizzazione, per il personale dirigenziale, e dai Coordinatori, per il personale delle categorie assegnato al proprio Dipartimento, e comporta l'effettiva rotazione degli incarichi o delle funzioni assegnate, a patto che non sia pregiudicata la continuità del servizio, con possibilità di applicare misure sostitutive (segregazione delle funzioni, gestione condivisa delle istruttorie, potenziamento delle potestà di controllo, …), qualora non praticabile in presenza di professionalità/specializzazioni infungibili.

[4] Il nuovo Codice è stato approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 1378 del 27 novembre 2023, è entrato in vigore il 1° gennaio 2024 e recepisce le modifiche introdotte dal d.P.R. 81/2023 al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al d.P.R. 62/2013, con particolare riferimento al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte di dipendenti e dirigenti regionali.

APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI (M.9)	
Descrizione	La misura è volta ad assicurare che nel conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice siano osservate le disposizioni contenute nel d.lgs. 39/2013, nell'ottica di prevenire fenomeni corruttivi o situazioni di conflitto d'interessi, anche solo potenziali.
Ambito applicativo	Tutte le strutture dirigenziali che conferiscono incarichi - trattamento base.
Adempimenti attuativi	Tutte le strutture dirigenziali che presidiano i procedimenti finalizzati al conferimento di incarichi (in particolare, il Segretario generale della Regione - per gli incarichi esterni - e il Dipartimento Personale e organizzazione - per gli incarichi ai dipendenti) applicano la normativa e, se rinvenuta una possibile causa di inconferibilità/incompatibilità, trasmettono gli atti istruttori al Responsabile, cui compete la contestazione formale all'interessato dell'esistenza o dell'insorgenza di una delle dette cause.

APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE SOCIETÀ E NEGLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO CONTROLLATI/PARTECIPATI (MISURA M.10)	
Descrizione	I modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono stati introdotti dal decreto legislativo 231/2001 e si applicano alle società, agli enti di diritto privato e agli enti pubblici economici. L'adozione e l'applicazione dei predetti modelli esenta gli enti da responsabilità per eventuali reati commessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Per quanto attiene all'osservanza della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza da parte dei citati enti/società, è stato introdotto un regime differenziato di assoggettamento agli adempimenti, più stringente se sussiste controllo pubblico (partecipazione pubblica maggioritaria o esercizio di influenza dominante).
Ambito applicativo	Tutte le strutture dirigenziali, limitatamente agli enti vigilati e controllati e alle società partecipate con i quali intrattengono rapporti istituzionali - trattamento base.
Adempimenti attuativi	Le strutture dirigenziali che intrattengono rapporti istituzionali con enti vigilati/controllati o con società partecipate dall'Amministrazione regionale sensibilizzano tali soggetti a conformarsi agli adempimenti di rispettiva pertinenza. Sull'adempimento della misura, i Coordinatori riferiscono annualmente al Responsabile per tutte le strutture del rispettivo Dipartimento.

ADOZIONE DI STRUMENTI PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (M.11)	
Descrizione	Devono essere adottati i necessari accorgimenti tecnici affinché sia effettivamente tutelata la riservatezza di dipendenti e collaboratori dell'Ente che effettuano segnalazioni di condotte illecite (c.d. *whistleblowers*) conosciute in ragione del rapporto di lavoro. Con deliberazione della Giunta regionale n. 370 del 17 aprile 2023, è stata aggiornata la procedura di gestione delle segnalazioni, adeguandola alle linee guida adottate dall'ANAC con deliberazione n. 459/2021. Dal mese di maggio 2024, è attiva la nuova piattaforma per le segnalazioni "*GlobaLeaks*", software open-source utilizzato dalla stessa ANAC.
Ambito applicativo	Misura non è collegata a specifici processi; la competenza è in capo al Responsabile.
Adempimenti attuativi	Dal punto di vista procedurale, il Responsabile riceve le segnalazioni e ne cura l'istruttoria. A seguito di un esame preliminare, da concludersi entro 15 giorni, se la segnalazione è ammissibile procede a verificare la non manifesta infondatezza dei fatti segnalati. In esito a tale attività, da concludersi entro 75 giorni dall'avvio dell'istruttoria, il Responsabile archivia la segnalazione o la trasmette, espunti i riferimenti che potrebbero disvelare l'identità del segnalante, all'organo competente per l'accertamento delle eventuali responsabilità; il segnalante deve essere informato sugli esiti dell'attività condotta.

MONITORAGGIO DEL PIANO E DELL'ATTIVITA' FINALIZZATA ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (M.12)	
Descrizione	L'attività di monitoraggio è finalizzata a verificare lo stato di attuazione del Piano, a vigilare affinché gli interventi prefigurati siano effettivamente idonei a contrastare i fenomeni corruttivi e a proporre eventuali modifiche delle misure di prevenzione, laddove esse si siano rivelate insufficienti/inadeguate ovvero siano state accertate significative violazioni delle medesime o, ancora, siano sopravvenuti mutamenti sostanziali nell'organizzazione e/o nell'attività dell'ente. Per favorire la realizzazione di questa attività, è necessario che la Rete interna dei referenti assicuri la propria collaborazione al Responsabile, fornendo il necessario supporto informativo.
Ambito applicativo	Misura da applicarsi con riferimento a tutte le attività di carattere preventivo svolte dalle strutture dirigenziali - trattamento base.
Adempimenti attuativi	In riferimento all'intero Dipartimento, ogni Coordinatore: informa tempestivamente il Responsabile su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi rispetto alle misure prefigurate nel Piano; relaziona annualmente (entro il 30 settembre) al Responsabile sull'andamento e sugli effetti degli interventi attuati con riguardo alle attività esposte al rischio di corruzione, valutando l'effettiva idoneità a contrastare i fenomeni corruttivi e proponendo eventuali correttivi per renderli più efficaci e sostenibili.

* * * * *

Lo stato di attuazione delle predette misure è oggetto di monitoraggio nell'ambito della ***Relazione annuale del Responsabile della prevenzione e della trasparenza sui risultati dell'attività svolta per contrastare corruzione e illegalità***, predisposta dal Responsabile con la collaborazione dei Coordinatori, ciascuno per le informazioni di pertinenza del rispettivo Dipartimento.

Con riguardo all'ultima Relazione[5], formalizzata a dicembre 2025 e relativa al periodo di osservazione settembre 2024-agosto 2025, è emerso che le misure di prevenzione rappresentano un solido presidio per contrastare i fenomeni d'illegalità all'interno dell'Ente, tanto è vero che esse sono sostanzialmente riconfermate nella loro configurazione generale e nelle modalità attuative declinate dalle singole strutture dirigenziali. Queste ultime hanno, tuttavia, evidenziato alcune criticità che non attengono, però, strettamente agli interventi programmati per contrastare i potenziali eventi corruttivi, bensì a problematiche afferenti soprattutto alla disponibilità quali-quantitativa di risorse umane adeguate e alle correlate scelte allocative, nonché alla dotazione di strumenti informatici finalizzati a razionalizzare e digitalizzare le procedure. Si tratta, dunque, di aspetti suscettibili di originare difficoltà non solo nell'attuazione della strategia per il contrasto della corruzione, ma in senso lato di ostacolare il raggiungimento di più elevati livelli di performance nell'espletamento delle attività di competenza dell'Ente.

E' stata, in primis, da più Dipartimenti evidenziata la carenza di personale assegnato alle strutture rispetto al fabbisogno commisurato ai rispettivi carichi di lavoro, in parte dovuta a personale in quiescenza o trasferito presso altri Enti che non è sostituito oppure che è sostituito senza, però, possibilità di affiancamento tra i dipendenti che si avvicendano nel ruolo.

Una delle misure di prevenzione più penalizzate dalla carenza di personale è la rotazione ordinaria, molto complicata da attuare in presenza di personale con competenze professionali specifiche, sostanzialmente infungibile all'interno degli uffici. Sebbene il rinforzo degli organici sia la soluzione più immediata, sarebbe parimenti auspicabile la centralizzazione di alcune attività a livello dipartimentale (anche in ambito di affidamento dei contratti pubblici), ottenendo così maggiore specializzazione nell'espletamento degli adempimenti di natura tecnico-trasversale e la liberazione di risorse da poter dedicare al c.d. core business.

Anche il rispetto dei termini procedimentali è condizionato dal sotto-dimensionamento del personale operante presso le strutture regionali, particolarmente per le attività caratterizzate da picchi lavorativi in alcuni periodi dell'anno. In realtà, tuttavia, i ritardi nella conclusione dei procedimenti sono spesso originati da fattori esterni (tra cui le interlocuzioni con i diversi portatori d'interesse) o da circostanze non prevedibili e, comunque, non imputabili a comportamenti rimproverabili dei dipendenti. Per quanto attiene, più in particolare, ai ritardi maturati nell'avanzamento di alcuni progetti regionali finanziati con risorse a valere sul PNRR, essi sono dipesi dalla complessità del quadro normativo, che è in continua evoluzione, così come da difficoltà operative nell'utilizzo delle piattaforme ministeriali di monitoraggio (tra cui ReGiS), per le quali si attende l'implementazione di funzionalità che permettano un controllo più automatizzato tale da poter efficientare lo svolgimento delle attività di verifica da parte dei soggetti attuatori.

Con riguardo, invece, all'informatizzazione, i Coordinatori ritengono che in diversi ambiti essa potrebbe rappresentare una modalità di gestione delle procedure più favorevole sia per i dipendenti, sia per gli utenti (cittadini/imprese) che si interfacciano con l'Amministrazione regionale, in quanto consentirebbe di tracciare ogni fase del procedimento, uniformare le procedure e facilitare la condivisione delle informazioni e la comunicazione delle decisioni aventi rilevanza esterna.

[5] La Relazione, alla quale si rinvia, è pubblicata nel sito istituzionale, sezione "*Amministrazione trasparente*", sotto-sezione "*Altri contenuti - Prevenzione della corruzione*", pagina "*Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione*".

Sono emerse, d'altro canto, alcune criticità legate alle dotazioni informatiche che possono impattare sull'attuazione degli interventi programmati per mitigare il rischio corruttivo, segnatamente:

- ordine di priorità dei processi di informatizzazione richiesti dalle strutture dirigenziali, tale per cui alcune attività realizzative devono essere necessariamente posposte rispetto ad altri interventi ritenuti più urgenti;
- complessità di compilazione delle schede informative relative alle procedure di affidamento nelle piattaforme di approvvigionamento elettronico;
- necessità di accompagnare la digitalizzazione delle procedure con l'analisi dettagliata dei processi, in modo da garantire maggiore uniformità e coordinazione nell'espletamento degli adempimenti amministrativi e rispetto delle normative di riferimento.

Un ultimo aspetto evidenziato da più Dipartimenti riguarda alcune difficoltà riscontrate nelle verifiche sulle auto-dichiarazioni rilasciate in merio all'assenza di conflitti d'interesse e di cause di inconferibilità/incompatibilità degli incarichi conferiti. Si tratta, da un lato, di alcuni allungamenti delle tempistiche di risposta laddove non vi siano banche-dati da interrogare o le banche-dati non siano interoperabili (come l'ANPR-Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente) e sia, quindi, necessario rivolgersi direttamente ai soggetti detentori delle informazioni oggetto di controllo e, dall'altro, della proliferazione di dichiarazioni qualora il dipendente gestisca più attività assoggettate agli obblighi dichiarativi (per affrontare questa criticità è stato proposto il rilascio di un'unica dichiarazione a inizio anno con impegno a segnalare tempestivamente eventuali variazioni sopravvenute in corso d'esercizio).

* * * * *

Le strutture dirigenziali che gestiscono processi a rischio alto programmano una **misura specifica aggiuntiva**, scelta sulla base degli eventi o dei comportamenti rischiosi più probabili.

Per il 2026, si riporta l'elenco aggiornato delle misure specifiche, suddividendo gli interventi in base alla categoria di appartenenza.

CATEGORIA	MISURA AGGIUNTIVA SPECIFICA
Controllo	Contributi cooperazione allo sviluppo e solidarietà internazionale (l.r. 6/2007) - Incremento dal 30% al 50% degli atti o documenti sottoposti a controllo successivo
	Gestione sistema sanzionatorio amministrativo - Il dirigente impartisce istruzioni ai funzionari e dipendenti interessati e verifica costantemente e, comunque, in occasione dei controlli semestrali il rispetto delle direttive impartite affinché i provvedimenti sanzionatori rechino in maniera chiara e il più possibile analitica le ragioni di fatto e di diritto che determinano la decisione assunta, anche in riferimento alle risultanze delle eventuali audizioni delle parti interessate e delle controdeduzioni degli organi accertatori
	Acquisizione di beni e servizi con affidamento diretto (Dip. Politiche sociali) - Rafforzamento della parte motiva dei provvedimenti
	Erogazione contributo all'Istituto musicale pareggiato per il funzionamento/Finanziamento all'Istituto orfanotrofio Salesiano "Don Bosco" per la gestione/Finanziamento all'UNIVDA per la gestione (Struttura Politiche educative) - Rafforzamento fase istruttoria con analisi dettagliata dei conti consuntivi, con particolare riferimento alle spese da ammettere a finanziamento
	Contratti pubblici finalizzati alla tutela, alla valorizzazione e alla promozione dei beni e delle attività culturali (d.lgs. 36/2023) - Affidamenti diretti - Verifica sull'utilizzo della cartella di rete, visibile a tutte le strutture del Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali, ove sono caricate le informazioni concernenti i contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, ai sensi del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36. L'implementazione di tale cartella ha l'obiettivo di consentire la rotazione degli affidamenti all'interno dell'intero Dipartimento e non solo all'interno delle singole strutture dirigenziali. Annualmente, i dirigenti ricordano ai propri dipendenti l'obbligo di compilare, contestualmente alle procedure di affidamento, il documento con le predette informazioni e ne verificano la compilazione
	Gestione interventi finanziati dal PNRR (Dip. Programmazione) - Implementazione misure di controllo per garantire la realizzazione delle opere previste dal finanziamento secondo quanto stabilito dal PNRR

Controllo	Attribuzione trattamento economico accessorio - Studio e proposta di attività di controllo a campione sulla determinazione della spettanza di alcune indennità ed emolumenti di carattere accessorio
	Trasferimenti economici all'Azienda USL Valle d'Aosta per attuazione livelli essenziali di assistenza - Verifica trimestrale dei finanziamenti trasferiti sulla base di importi preventivati e target
	Acquisizione di servizi con affidamento diretto - Rafforzamento della parte motiva dei provvedimenti e verifica, da parte del Coordinatore (Dipartimento Politiche sociali), della correttezza della motivazione dei provvedimenti dei dirigenti sott'ordinati
	Agevolazioni a imprese ricettive e commerciali (l.r. 19/2001) - Incremento da 10% a 20% degli atti sottoposti al controllo successivo
	Processi di acquisizione di beni e servizi del Dipartimento Trasporti e della struttura Trasporto pubblico - Rafforzamento parte motivazionale dei principali provvedimenti
	Lavori di somma urgenza in ambito idraulico-forestale per criticità idrogeologiche - Rafforzamento parte motivazionale dei provvedimenti
	Predisposizione e gestione bandi per l'erogazione di contributi per le misure forestali previste dal PSR, dal CSR, da fondi regionali e nazionali - Valutazione dell'ammissibilità del contributo e dell'erogazione del sostegno
	Gestione degli interventi finanziati dal PNRR (Dip. Ambiente) - Implementazione delle misure di controllo per garantire la realizzazione delle opere previste dal finanziamento secondo quanto stabilito dal PNRR
	Rilascio autorizzazioni al subappalto (Dipartimento Infrastrutture e viabilità) - In attuazione del principio di tracciabilità, definizione di un formato di scheda da utilizzare con funzioni di check-list nell'ambito delle istruttorie per il rilascio delle autorizzazioni al subappalto. La compilazione della check-list rappresenterà un ulteriore supporto all'attività dell'ufficio competente, al fine di verificare la presenza delle condizioni di cui all'articolo 119 del d.lgs. 36/2023 per il rilascio delle autorizzazioni al subappalto, della clausola sub-contrattuale con cui il subappaltatore si impegna a rispettare gli obblighi di cui al Patto di integrità, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 1343 del 26/09/2025, nonché di eventuali indicatori di anomalia individuati nella procedura operativa del sistema antiriciclaggio
	Acquisizione di beni e servizi con affidamento diretto (Dipartimento Protezione civile e vigili del fuoco) - Rafforzamento della parte motivazionale dei provvedimenti e del principio di rotazione dei fornitori
	Controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del d.P.R. 445/2000 nell'ambito della concessione di contributi (Dip. Sviluppo economico)
Trasparenza	Contributi alle imprese della struttura Infrastrutture funiviarie - Confronto preventivo con i beneficiari sull'entità dei contributi
	Contributi cooperazione allo sviluppo e solidarietà internazionale (l.r. 6/2007) - Incremento della verifica periodica (da 3 a 5 volte all'anno) sull'avvenuta pubblicazione dei dati
Formazione	Individuazione di priorità di sviluppo e interventi nell'ambito del Programma "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione 2014/20 (FSE)" e fondi nazionali/PNRR/PNC e gestione fondi stessi e acquisizione di servizi - Iscrizione del personale alle iniziative formative per acquisire competenze specialistiche aggiuntive rispetto allo specifico ruolo
Gestione conflitti d'interesse	Concessione di contributi previsti dal Complemento di sviluppo rurale e da leggi regionali di settore a soggetti terzi per attività nell'ambito agricolo - Acquisizione delle dichiarazioni di assenza di conflitti d'interesse e verifiche sul 5% di esse
Semplificazione	Concessione di contributi agli enti locali (Progetti d'inclusione lavorativa - PIA) – Contraddittorio tra più soggetti nelle fasi del procedimento e partecipazione del personale del Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione ai PIA assegnati alla sua struttura. Semplificazione del procedimento istruttorio, mediante utilizzo di un modello di check-list "standard" identico per tutti i progetti presentati dagli enti locali

* * * * *

Si dà conto, in ultimo, dello stato di attuazione delle misure afferenti alla rotazione (ordinaria e straordinaria), al pantouflage, alla gestione dei conflitti d'interesse, all'antiriciclaggio e ai patti d'integrità.

Rotazione ordinaria

Per la rotazione ordinaria, in ragione di quanto previsto dall'articolo 20, comma 4[6] , della legge regionale 22/2010, il Dipartimento Personale e organizzazione procede, ogniqualvolta un posto dirigenziale si rende vacante e disponibile e, comunque, prima della scadenza naturale di ogni incarico dirigenziale, alla pubblicazione di appositi avvisi ("*interpelli interni*") rivolti a tutto il personale appartenente alla qualifica unica dirigenziale. La predetta procedura di pubblicità riservata ai dirigenti di ruolo, unitamente ai reclutamenti conseguenti alle procedure concorsuali e alle riorganizzazioni, parziali o totali, che intervengono in ragione della revisione dell'assetto organizzativo disposta dall'organo di direzione politico-amministrativa ovvero in sede di cambio di governo o legislatura, comportano l'indiretta attuazione delle prescrizioni in materia di rotazione degli incarichi dirigenziali.

A presidio della misura, merita di essere anche sottolineata la nuova procedura per il conferimento, a tempo determinato, degli incarichi dirigenziali di supplenza e reggenza su posti dirigenziali di secondo livello, approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 708/2023, che sancisce il limite di un solo rinnovo dell'incarico al medesimo soggetto per un periodo massimo complessivo di sei anni (tre + tre).

Resta ancora da adottare una specifica disciplina regolamentare di codificazione della rotazione ordinaria quale misura di prevenzione da applicare agli incarichi dirigenziali e alle posizioni lavorative che gestiscono i procedimenti caratterizzati da un livello di rischio elevato nell'ambito dell'intera Amministrazione regionale.

Rotazione straordinaria

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

Una misura analoga, sotto il profilo sostanziale, alla rotazione straordinaria è già contemplata all'articolo 110 (Trasferimento o sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare) del Testo Unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta.

Pantouflage

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

Dal punto di vista operativo, è stato adottato un "*modello di dichiarazione divieto di pantouflage o revolving doors dipendenti cessati*", ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012. A seguito di una nuova ricognizione del quadro giuridico e delle casistiche che potrebbero integrare la fattispecie, il predetto modello è stato implementato allegando un'informativa recante una sintesi delle disposizioni normative, gli obblighi in capo ai dipendenti e una breve spiegazione dell'istituto. L'obbligatorietà della compilazione e della sottoscrizione del modello è stata estesa, oltre ai soggetti che stipulano con l'Amministrazione regionale un contratto di lavoro a tempo determinato, anche a quelli assunti con contratto a tempo indeterminato.

Per rinforzare il presidio sull'applicazione dell'istituto, è stato inserito un articolo nei contratti individuali di lavoro, denominato "*Codice di comportamento e divieto di pantouflage*", che impegna il lavoratore a osservare le disposizioni del Codice di comportamento, in generale, e quelle sul

[6] La disposizione prevede che "*Prima di procedere al conferimento degli incarichi, l'ente rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul proprio sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti dirigenziali che si rendono disponibili, le competenze richieste e i criteri di scelta, acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati appartenenti alla qualifica unica dirigenziale e le valuta*". A seguito della modifica apportata dalla l.r. 7/2025, tale disposizione non si applica agli incarichi dirigenziali di primo livello.

divieto di pantouflage, in particolare, con la previsione di apposita firma rafforzativa per la presa visione e l'accettazione dei contenuti e dei vincoli degli obblighi discendenti da tale statuizione contrattuale, in virtù della quale l'informativa diviene un elemento accessorio del contratto individuale di lavoro, in veste di allegato, sostituendo così l'adempimento propedeutico consistente nella sottoscrizione del modello sopra citato.
È in corso l'implementazione del modello online di dimissioni volontarie con la dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di pantouflage, da spuntare con apposito flag.
In applicazione del criterio di gradualità/progressività, si ipotizza che le verifiche successive sul rispetto del divieto siano effettuate con riferimento al solo personale con qualifica dirigenziale, in quanto primo soggetto titolare dei poteri negoziali e autoritativi che costituiscono il presupposto oggettivo per l'applicazione dell'istituto, valutando successivamente se estendere le verifiche al personale di categoria D con particolare posizione di responsabilità (PPR) e potere di firma. Occorre, tuttavia, individuare, laddove esistenti a livello nazionale, le banche-dati a tal fine istituite per consentire la consultazione dei dati disponibili (siti istituzionali, anagrafe tributaria, interpello diretto di enti o società partecipati, ecc.) ai fini dei controlli sul rispetto del divieto.
Per l'effettuazione delle verifiche successive al rispetto del divieto di pantouflage, è stato effettuato l'accreditamento al portale Siatel v2.0 - Punto fisco dell'Agenzia delle Entrate, al fine di un primo controllo sui redditi percepiti nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. I controlli sono in corso di avviamento.

Gestione dei conflitti d'interesse
La tematica della gestione dei conflitti d'interesse[7] è strettamente correlata alla programmazione delle misure M.4 (*Monitoraggio dei rapporti tra regione e terzi in procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici*) e M.9 (*Applicazione della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi*), che rappresentano dei consolidati presidi messi in atto dalle strutture dirigenziali al fine di assicurare imparzialità ed equidistanza nell'esercizio dell'attività amministrativa e nell'assunzione delle determinazioni in nome e per conto dell'Ente.
Per la misura M.4., la segnalazione dei potenziali conflitti d'interesse e il correlato dovere di astensione hanno, nel Codice di comportamento regionale, una specifica valenza disciplinare, in quanto ricompresi tra gli obblighi di condotta cui sono assoggettati i lavoratori (con contratto di lavoro a tempo determinato/indeterminato) e i consulenti/collaboratori dell'Ente. Qualora tali obblighi siano inosservati, ciò dà luogo a responsabilità disciplinare per l'infrazione commessa, da accertare a seguito di procedimento in contraddittorio tra le parti, con applicazione della sanzione determinata secondo canoni di gradualità e proporzionalità rispetto alla fattispecie accertata.
Per la misura M.9, la sussistenza di potenziali conflitti d'interesse, unitamente alla presenza delle cause di inconferibilità/incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013, è oggetto - da parte delle strutture conferenti - di valutazione preventiva, con riguardo ai soggetti incaricati, e di controllo successivo a campione, con riguardo a coloro che si sono candidati per l'assegnazione dei medesimi incarichi. Nel mese di novembre 2023, il Responsabile ha formalizzato una comunicazione a beneficio delle strutture dirigenziali contenente alcuni suggerimenti per effettuare i controlli di spettanza, segnatamente: tempistiche di rilascio delle (auto)dichiarazioni; soggetti tenuti a effettuare i controlli; modalità con cui condurre le verifiche (compreso un elenco di banche-dati consultabili per verificare la veridicità delle informazioni dichiarate); azioni da porre in essere nel caso di dichiarazioni non veritiere. Le indicazioni fornite sono tutt'ora valide.
La tematica è stata trattata anche con riferimento alla gestione delle procedure di concessione e affidamento dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, compresi gli appalti relativi ai progetti finanziati a valere sulle risorse PNRR/PNC. Anche in questo caso, a dicembre 2022 e marzo 2023, il Responsabile ha sensibilizzato le strutture dirigenziali sulla puntuale applicazione della normativa attraverso la diffusione di istruzioni operative volte a stabilire regole procedurali omogenee, anche grazie alla predisposizione della modulistica utile al rilascio delle dichiarazioni attestanti l'assenza di conflitti d'interesse nelle diverse fasi in cui si articola la funzione di approvvigionamento (dalle

[7] La definizione riportata nelle FAQ dell'ANAC è la seguente: "*Secondo l'interpretazione della giurisprudenza amministrativa, la situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa*".

attività preliminari per individuare l'operatore economico sino alla completa esecuzione della prestazione oggetto di affidamento) e da parte dei vari soggetti che intervengono nella procedura (personale interno ed esterno della stazione appaltante, tranne coloro che svolgono meri compiti di natura esecutiva, e operatori economici), anche con riguardo alla figura del *titolare effettivo*.
E' stata, inoltre, erogata attività formativa dedicata (nei mesi di ottobre 2023 e settembre 2024), associando contenuti nozionistici con indicazioni più operative per il rilascio delle dichiarazioni e le successive attività di controllo sulle informazioni attestate, e sono state elaborate linee-guida tematiche per la prevenzione e il controllo del conflitto d'interessi (maggio 2024), sotto forma di sintesi "guidata" dell'appendice tematica pubblicata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con circolare n. 13 del 28 marzo 2024 "*Integrazione delle Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione delle Misure PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti Attuatori. Adozione delle Appendici tematiche: La prevenzione e il controllo del conflitto di interessi ex art. 22 Reg. (UE) 2021/241; La duplicazione dei finanziamenti ex art. 22 par. 2 lett. c) Reg. (UE) 2021/241*".

Antiriciclaggio
A livello regionale, la funzione anti-riciclaggio (la cui disciplina è contenuta, in particolare, nel decreto legislativo 231/2007, come modificato dal decreto legislativo 90/2017, in attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo) è stabilmente presidiata da Finaosta S.p.A. - in qualità di intermediario bancario e finanziario - per le più significative operazioni di finanziamento a valere su risorse regionali, mentre per i contributi a valere sui fondi comunitari, nell'ambito dei controlli di primo livello, è effettuata una specifica valutazione sulla presenza di indicatori che potrebbero essere segnali di un rischio frode, con precisi obblighi di segnalazione alle autorità competenti.
Si è ritenuto, tuttavia, opportuno approntare una procedura organizzativa interna per assicurare il flusso informativo verso l'UIF[8], tenuto anche conto che tale esigenza è stata ribadita nell'Appendice tematica delle "*Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo e rendicontazione degli interventi PNRR di competenza delle Amministrazioni centrali e dei Soggetti attuatori*", dedicata alla rilevazione delle titolarità effettive e alla comunicazione alla UIF.
Con deliberazione n. 584 del 27 maggio 2024, la Giunta regionale ha approvato il modello organizzativo e lo schema generale di procedura per la comunicazione di operazioni sospette all'UIF. A seguito di ciò, si sono svolte le attività propedeutiche all'impostazione del sistema regionale, segnatamente: registrazione degli utenti[9] nel sistema anagrafico Infostat-UIF; affinamento dell'analisi dei processi a rischio; censimento delle banche-dati già accessibili; erogazione di una prima attività formativa; definizione di check-list e procedura operativa[10] per le segnalazioni di operazioni sospette.
Nei mesi di dicembre 2024, giugno e novembre 2025 sono stati organizzati altri eventi formativi per affinare le conoscenze del personale regionale in materia di antiriciclaggio, riservando una specifica attenzione alle casistiche di operazioni sospette. Lo sviluppo dello spirito critico e della sensibilità sull'impiego legittimo delle risorse pubbliche sono, infatti, due leve essenziali affinché le rilevazioni degli indicatori di anomalia da porre a fondamento delle segnalazioni possano essere condotte in modo fruttuoso.

---

[8] L'UIF è all'Unità di informazione finanziaria per l'Italia, istituita presso la Banca d'Italia. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 10, comma 4, del d.lgs. 231/2007, le Pubbliche amministrazioni comunicano alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale; in caso di omessa comunicazione, è esclusa l'irrogazione di sanzioni amministrative, ma può determinarsi responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. 165/2001.

[9] Si tratta del gestore - Segretario generale della Regione (con riferimento alle comunicazioni afferenti all'adozione di provvedimenti di autorizzazione/concessione e di erogazione di vantaggi economici) e dei gestori delegati - Coordinatore del Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio (con riferimento alle comunicazioni afferenti alle procedure di scelta del contraente) e Dirigente della struttura Semplificazione, supporto procedimentale e progettuale per l'attuazione del PNRR in ambito regionale (con riferimento alle comunicazioni afferenti agli interventi regionali a valere sul PNRR).

[10] L'iter procedurale prevede, in sintesi, la rilevazione dell'anomalia da parte del dipendente; la valutazione da parte del dirigente; la trasmissione della segnalazione al gestore/gestore delegato; la valutazione da parte del gestore/gestore delegato; la (eventuale) trasmissione della comunicazione di operazione sospetta all'UIF.

In fase iniziale, le rilevazioni saranno circoscritte ai processi a rischio corruttivo alto censiti nel PIAO, segnatamente:

- rilascio di autorizzazioni e concessioni: tutti i procedimenti;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi: limitatamente alle procedure di gara di importo superiore a euro 40.000;
- erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi o vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati: limitatamente alle corresponsioni di importo superiore a euro 5.000 per ogni singolo beneficiario;
- operazioni finanziate con fondi PNRR: tutti i procedimenti.

Le rilevazioni sono iniziate il 1° luglio 2025.

Patti d'integrità

I Patti d'integrità rappresentano un importante strumento di prevenzione della corruzione e di promozione della legalità negli appalti pubblici e contribuiscono a garantire una gestione trasparente ed efficiente delle risorse pubbliche, a vantaggio della collettività e del sistema economico nel suo complesso.

Si è proceduto alla definizione dello schema di patto di integrità in materia di contratti pubblici della Regione autonoma Valle d'Aosta, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 1343 del 26 settembre 2025.

Ciascuna struttura dirigenziale - in qualità di stazione appaltante e per le procedure di rispettiva competenza (affidamento di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture aventi valore economico pari o superiore a euro 5.000) - deve acquisire, pena esclusione dalle stesse procedure, l'accettazione da parte di ogni operatore economico del patto di integrità (già sottoscritto dal Presidente della Regione in qualità di rappresentante legale dell'Ente), il quale sancisce un comune impegno ad assicurare legalità e trasparenza dei contratti pubblici, dalla partecipazione alla fase di affidamento del contratto sino alla sua completa esecuzione. Il Patto prevede l'irrogazione di specifiche sanzioni in caso di violazione degli impegni assunti.

Il modulo per la dichiarazione del titolare effettivo, allegato al patto di integrità, deve essere sottoscritto dai soli operatori economici aggiudicatari, sempre nel limite delle procedure per l'affidamento di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture che non abbiano un valore economico inferiore a euro 5.000, salvo l'affidamento riguardi progetti regionali finanziati con risorse a valere sul PNRR, nel qual caso il modulo per la dichiarazione del titolare effettivo dovrà essere comunque sottoscritto, indipendentemente dal valore economico dei contratti affidati. La mancata sottoscrizione del modulo rappresenta un indicatore di anomalia che potrebbe sostanziare la comunicazione di operazione sospetta all'UIF, in materia di contrasto al riciclaggio.

SOTTO-SEZIONE 3.3 TRASPARENZA E ACCESSO

obblighi di pubblicazione di dati e informazioni nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale, in adempimento di quanto prescritto dal d.lgs. 33/2013.

Nell'*Appendice - Rischi corruttivi e trasparenza*, Allegato C) *Obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza*, cui si rinvia, è riportato l'elenco dei detti obblighi con indicazione della struttura responsabile della trasmissione, della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati e delle attività da svolgere.

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

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

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

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

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

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

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

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

Si fa presente che, con deliberazione dell'ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, depositata il 7 novembre 2024 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 16 del 21 gennaio 2025, è stato disposto l'avvio della sperimentazione per l'adozione degli schemi standard afferenti agli obblighi di pubblicazione concernenti gli articoli 4-bis (*Utilizzo delle risorse pubbliche*), 13 (*Organizzazione*) e 31 (*Controlli su attività e organizzazione*) del d.lgs. 33/2013. L'adeguamento dei siti istituzionali, attraverso il recepimento dei predetti schemi, deve avvenire entro gennaio 2026. L'Amministrazione regionale ha provveduto all'aggiornamento delle pubblicazioni, senza soluzione di continuità rispetto ai contenuti pregressi.

Si fa presente, altresì, che l'Amministrazione regionale ha provveduto alla pubblicazione delle informazioni concernenti i controlli sulle attività economiche, ai sensi di quanto prescritto dall'articolo 2, comma 5, del decreto legislativo 12 luglio 2024, n. 103, recante "*Semplificazione dei controlli sulle attività economiche, in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 27, comma 1, della legge 5 agosto 2022, n. 118*".

Si evidenzia, ancora, che si sono concluse le complesse attività di revisione della sotto-sezione "*Banda di gara e contratti*", a cura della s.o. Stazione unica appaltante e programmazione dei lavori pubblici, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 28 del d.lgs. 36/2023 e di quanto previsto all'articolo 3, comma 3.4, della delibera ANAC n. 264/2023 (come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023).

Per gestire la complessa articolazione degli oneri di pubblicazione (determinata dalle diverse tipologie di contenuti da pubblicare e dalle differenti modalità di acquisizione dei CIG) e conformarsi, nel contempo, al principio del c.d. "once only" stabilito dalla vigente normativa in materia, il quale impone che le informazioni richieste siano fornite un'unica volta a un solo sistema informativo e siano rese disponibili da quest'ultimo a beneficio di altri sistemi o stazioni appaltanti, le attività di revisione sono state finalizzate a garantire il massimo livello di automazione possibile mediante l'utilizzo dei sistemi di interoperabilità digitale. Ciò ha richiesto significativi interventi informatici per lo sviluppo dei necessari collegamenti ipertestuali e la manutenzione evolutiva degli applicativi gestionali coinvolti nell'architettura complessiva del sistema.

Nello specifico, gli obblighi di pubblicazione nella predetta sotto-sezione sono ora assolti, a regime, con le seguenti modalità:

- per i dati e le informazioni, mediante collegamento ipertestuale alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) istituita presso l'ANAC, già filtrato sui codici identificativi di gara (CIG) pubblicati dalla stazione appaltante "*Regione autonoma Valle d'Aosta*";
- per gli atti e i documenti di cui all'Allegato 1 della citata delibera n. 264/2023, relativi ai singoli CIG pubblicati, mediante collegamento ipertestuale:
  - alla piattaforma di approvvigionamento digitale (PAD) denominata "*PlaCe-VdA*" (in uso presso l'Amministrazione regionale), qualora essi siano prodotti nell'ambito di procedure gestite tramite la medesima PAD;
  - alla nuova sezione dell'applicativo "*Osservatorio dei contratti pubblici*", predisposta per il caricamento dei documenti prodotti nell'ambito di procedure gestite con altri strumenti di acquisto e di negoziazione messi a disposizione da Consip S.p.A. o da altro soggetto aggregatore, per i quali non è possibile rinviare a pagine pubbliche ove poter consultare i documenti delle singole procedure.

  Tale modalità di collegamento consente di garantire la visualizzazione in formato tabellare di tutti i CIG pubblicati dall'Amministrazione regionale, indipendentemente dalla PAD utilizzata, ai quali ricondurre i relativi atti e documenti, nonché i dati informativi presenti sulla BDNCP;
- per gli atti e i documenti di cui all'Allegato 1 della citata delibera n. 264/2023, relativi ad ambiti di carattere generale soggetti a disposizioni particolari, mediante collegamento ipertestuale alla nuova sezione dell'applicativo "*Osservatorio dei contratti pubblici*", predisposta per il caricamento dei medesimi documenti.

Sempre nella sotto-sezione "*Bandi di gara e contratti*", è anche gestito l'onere di pubblicazione (derivante dalle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 12, dell'Allegato II.14 del d.lgs. 36/2023) relativo alla documentazione afferente alle varianti in corso d'opera di importo eccedente il 10% del valore originario del contratto, nel caso di contratti di lavori di importo pari o superiore alla soglia

di rilevanza europea, che deve essere resa disponibile all'ANAC mediante trasmissione del relativo link ipertestuale nell'ambito dei flussi informativi di interoperabilità con la stessa Autorità, gestiti dalla PAD regionale utilizzata anche per la fase di esecuzione del contratto.

* * * * *

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

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

L'ufficio competente cura l'istruttoria nel rispetto di quanto indicato dagli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013 e conclude il procedimento entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza.
Se l'istanza è accolta, l'accesso comporta il rilascio di dati, informazioni o documenti richiesti e non di loro elaborazioni, tranne il caso in cui tali elaborazioni comportino un minor carico di lavoro per l'ufficio, a salvaguardia del buon funzionamento dell'Amministrazione.
Se l'istanza è rigettata, l'atto conclusivo del procedimento dovrà riportare in modo chiaro ed esaustivo i motivi a fondamento del rigetto. Avverso il rigetto, è possibile chiedere il riesame da parte del Responsabile.

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

Nel 2025, le istanze di accesso civico generalizzato sono state 23.

SEZIONE 4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La sezione del Piano dedicata all'organizzazione e al capitale umano si apre con una panoramica sulla specificità valdostana in materia di "*ordinamento degli uffici e degli enti dipendenti dalla Regione e stato giuridico ed economico del personale*" e sulle evoluzioni strategiche che stanno caratterizzando la politica di gestione e sviluppo delle risorse umane promossa dall'Amministrazione regionale.

Seguono, poi, gli approfondimenti tematici relativi, rispettivamente:
- alla struttura organizzativa;
- all'organizzazione del lavoro agile;
- al piano triennale dei fabbisogni di personale;
- alla formazione del personale.

I contenuti della sezione sono integrati, infine, da quanto riportato nell'*Appendice - Organizzazione e capitale umano*, relativamente al lavoro agile e ai fabbisogni di personale.

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

Ai sensi della previsione statutaria, è stata disciplinata la materia relativa all'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta con la legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 (*Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale*), d'ora in avanti l.r. 22/2010.

La l.r. 22/2010 oltre a definire i principi in materia di organizzazione delle strutture degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, quindi anche dell'Amministrazione regionale, disciplina i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze dei predetti enti e detta disposizioni volte ad assicurare il rispetto e la realizzazione dei principi di imparzialità, trasparenza, efficienza, efficacia, economicità, pari opportunità, responsabilità, semplificazione, partecipazione ai procedimenti amministrativi, accesso ai documenti amministrativi, coordinamento e collaborazione tra organi e strutture, distinzione tra le funzioni di direzione politico-amministrativa e di controllo degli organi di governo e le funzioni di gestione dei dirigenti, per il raggiungimento delle seguenti finalità:
a) migliorare la capacità di conoscenza, analisi e risposta alle esigenze di sviluppo e competitività della comunità amministrata, in conformità al pubblico interesse e alla soddisfazione dei bisogni della collettività;
b) accrescere la capacità di innovazione e la competitività del sistema amministrativo regionale, anche al fine di favorire il dialogo e la collaborazione con le altre istituzioni, a livello locale, regionale, nazionale, europeo e internazionale;
c) realizzare la semplificazione dell'organizzazione e delle attribuzioni degli uffici, per favorire la speditezza delle attività e la razionalizzazione del costo del lavoro, valorizzando la flessibilità nella gestione del lavoro;
d) promuovere lo sviluppo delle competenze e la formazione professionale, prevedendo meccanismi che assicurino la piena responsabilizzazione nel conseguimento dei risultati e la valorizzazione del merito.

In materia di organizzazione, a norma dell'articolo 3, comma 3, della citata legge, agli organi di direzione politico-amministrativa degli enti di cui all'articolo 1, comma 1, tra cui l'Amministrazione regionale, è riconosciuta la competenza di provvedere, in particolare:
a) alla definizione delle competenze dei rami nei quali si articola l'ente o l'amministrazione;

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

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

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

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

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

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

a) gli obiettivi e i risultati attesi dal progetto;
b) le risorse umane, finanziarie e strumentali direttamente assegnate;
c) i tempi di completamento del progetto;
d) le modalità di condivisione delle risorse;
e) le attribuzioni e i poteri specifici del dirigente responsabile della struttura temporanea o di progetto;
f) i requisiti professionali necessari per l'assunzione dell'incarico dirigenziale in relazione alle attribuzioni della struttura/unità organizzativa.

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

- legge regionale 8 luglio 2002, n. 12 (Nuove norme sull'ordinamento e sul funzionamento del Corpo forestale della Valle d'Aosta e sulla disciplina del relativo personale. Modificazione alla legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e abrogazione di leggi regionali in materia di personale forestale);
- legge regionale 10 novembre 2009, n. 37 (Nuove disposizioni per l'organizzazione dei servizi antincendi della Regione Autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste);
- legge regionale 17 dicembre 2024, n. 29 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2025/2027). Modificazioni di leggi regionali));
- regolamento regionale 12 febbraio 2013, n. 1 (Nuove disposizioni sull'accesso, sulle modalità e sui criteri per l'assunzione del personale dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione del regolamento regionale 11 dicembre 1996, n. 6).

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

Con riferimento all'assetto organizzativo, allo scopo di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa e operativa dell'Amministrazione regionale, la Giunta regionale, con deliberazione n. 61 del 27 gennaio 2026, ha approvato la nuova articolazione organizzativa dell'Amministrazione ridisegnandola attraverso:

A. la razionalizzazione delle strutture dirigenziali, in particolare quelle di primo livello, per favorire l'integrazione e la comunicazione trasversale, efficientare i processi decisionali, superare un modello organizzativo eccessivamente verticale e rafforzare le competenze manageriali di indirizzo e di coordinamento dei dirigenti di primo livello;
B. la valorizzazione e la responsabilizzazione dell'area del *middle management*, attraverso l'individuazione di unità organizzative, nell'ambito delle strutture dirigenziali maggiormente complesse e articolate, cui preporre funzionari appartenenti alla categoria D, ai quali conferire gli incarichi di posizione di particolare responsabilità previsti dall'articolo 5, commi 5 e 5.1, della l.r. 22/2010.

Piano di rafforzamento amministrativo (PRA) della Politica regionale di sviluppo 2021/27

A livello regionale, l'elaborazione del **PRA** è prevista **dall'articolo 6, comma 1, della legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35**, il quale stabilisce che il medesimo, anche quale parte integrante del PIAO, deve individuare gli interventi da realizzarsi al fine di rafforzare la capacità di gestione amministrativa per attuare le iniziative previste nell'ambito dei Programmi cofinanziati dai Fondi dell'Unione europea attuati in regime di gestione concorrente. Il comma 2 del medesimo articolo stabilisce, per la realizzazione degli interventi di rafforzamento delle capacità di gestione amministrativa, una via prioritaria, rispetto ai restanti fabbisogni, al reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato da assegnare all'espletamento delle funzioni di coordinamento, programmazione, attuazione, gestione, rendicontazione, controllo e valutazione degli interventi nell'ambito dei Programmi cofinanziati dai fondi dell'Unione europea.

Il PRA è finalizzato a pianificare azioni per implementare la dotazione organica, oltre che misure complementari di natura organizzativa, formativa e strumentale, ai fini del rafforzamento del sistema regionale per renderlo maggiormente orientato alla programmazione e all'utilizzo dei fondi europei e statali.

Con riguardo al **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR**), la legge di stabilità regionale per il triennio 2023/2025 (**legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32), all' articolo 7**, ha autorizzato l'Amministrazione regionale e gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, della l.r. 22/2010, titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), a reclutare, per l'attuazione dei predetti interventi, personale da assumere con contratti di lavoro a tempo determinato di durata complessiva anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza e, comunque, non eccedente il 31 dicembre 2026, demandando agli organi competenti l'adozione degli atti necessari per stabilire, in relazione ai progetti di competenza, il fabbisogno di personale.

In applicazione della l.r. 35/2021 sopra richiamata, la Giunta regionale, in data 18 luglio 2022, ha adottato la deliberazione n. 836 recante "*Approvazione delle azioni di rafforzamento amministrativo a supporto delle strutture regionali che gestiscono, nell'ambito della politica regionale di sviluppo, i programmi a cofinanziamento europeo e statale interessanti la Valle d'Aosta. Determinazione del fabbisogno di personale per l'anno 2022 per il Dipartimento Politiche strutturali e affari europei*", a cui ha fatto seguito l'assunzione, a tempo indeterminato e determinato, di personale dirigenziale e delle categorie da destinare al predetto Dipartimento.

In attuazione della l.r. 32/2022, la Giunta regionale ha, invece, adottato le deliberazioni nn. 296/2023, 758/2023, 994/2023 e 1127/2023 per l'assunzione complessivamente di **n. 17 funzionari** (Cat./Pos. D) nel profilo di Responsabili amministrativo contabile e di **n. 28 Collaboratori** (Cat./Pos. C2) nel profilo di Assistenti amministrativo-contabile, assegnando le suddette risorse umane straordinarie agli organici della Giunta regionale e delle Istituzioni scolastiche. La s.o. Amministrazione e formazione del personale e attività economali ha provveduto, nel periodo intercorrente tra settembre 2023 e gennaio 2024, all'assunzione a tempo determinato delle unità di personale sopra citate.

Approssimandosi la scadenza dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati per la realizzazione dei progetti PNNR, con legge regionale 23 dicembre 2025, n. 29, all'articolo 3, comma 6, è stato previsto quanto segue "*Al fine di non disperdere e di valorizzare le professionalità acquisite dal personale assunto, con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, mediante le procedure selettive pubbliche bandite per il rafforzamento amministrativo delle strutture organizzative regionali impegnate nell'attuazione dei progetti finanziati con risorse a valere sul Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e sul Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC) ai sensi dell'articolo 7 della legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32 (Legge di stabilità per il triennio 2023/2025), la Regione può procedere, entro il 31 dicembre 2026, alla stabilizzazione del medesimo personale in servizio alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione. La stabilizzazione avviene previo colloquio selettivo, secondo modalità definite con deliberazione della Giunta regionale. Al colloquio selettivo è ammesso il personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, che abbia conseguito una valutazione positiva, con un punteggio, nelle ultime due annualità, di almeno 80/100 e che abbia già sostenuto la prova preliminare di accertamento della conoscenza della lingua francese o italiana. Le assunzioni a tempo indeterminato sono effettuate, mediante scorrimento della graduatoria di merito esitata dal colloquio selettivo, nel rispetto delle facoltà assunzionali della Regione per l'anno 2026 e nel limite del 50 per cento dei fabbisogni di personale di categoria D con profilo professionale di istruttore amministrativo o responsabile amministrativo-contabile, e di categoria C posizione economica C2, con profilo professionale di assistente amministrativo-contabile, approvati per il triennio 2026/2028, con riferimento all'annualità 2026. Il personale assunto è destinato prioritariamente alle strutture organizzative presso le quali i vincitori della selezione prestano o abbiano prestato servizio a tempo determinato e alle strutture organizzative cui sono assegnati compiti di programmazione, gestione, monitoraggio, controllo, rendicontazione o altri compiti comunque riferiti alle azioni e agli interventi cofinanziati da fondi europei o statali".*

SOTTO-SEZIONE 4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

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

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

- l'articolazione delle **posizioni dirigenziali** in relazione alle strutture organizzative;
- l'articolazione delle **posizioni di particolare responsabilità** in relazione alle unità organizzative, che costituiscono articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali, da affidare ai funzionari di categoria D, in relazione alle unità organizzative;
- la ripartizione della **dotazione organica** in categorie, posizioni e profili professionali, suddivisa per ogni struttura organizzativa e dirigenziale.

Con l'avvio della XVII^{ma} legislatura, nel novembre 2025, si è proceduto alla definizione della macro organizzazione e della relativa articolazione in strutture organizzative, prevedendo un assetto articolato in otto rami o ambiti, oltre alla Presidenza, e quattordici Dipartimenti, oltre alla Struttura del Segretario Generale, suddivisi a loro volta in strutture organizzative di secondo livello.
Il nuovo organigramma, di seguito rappresentato è stato approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 61 del 27 gennaio 2026.

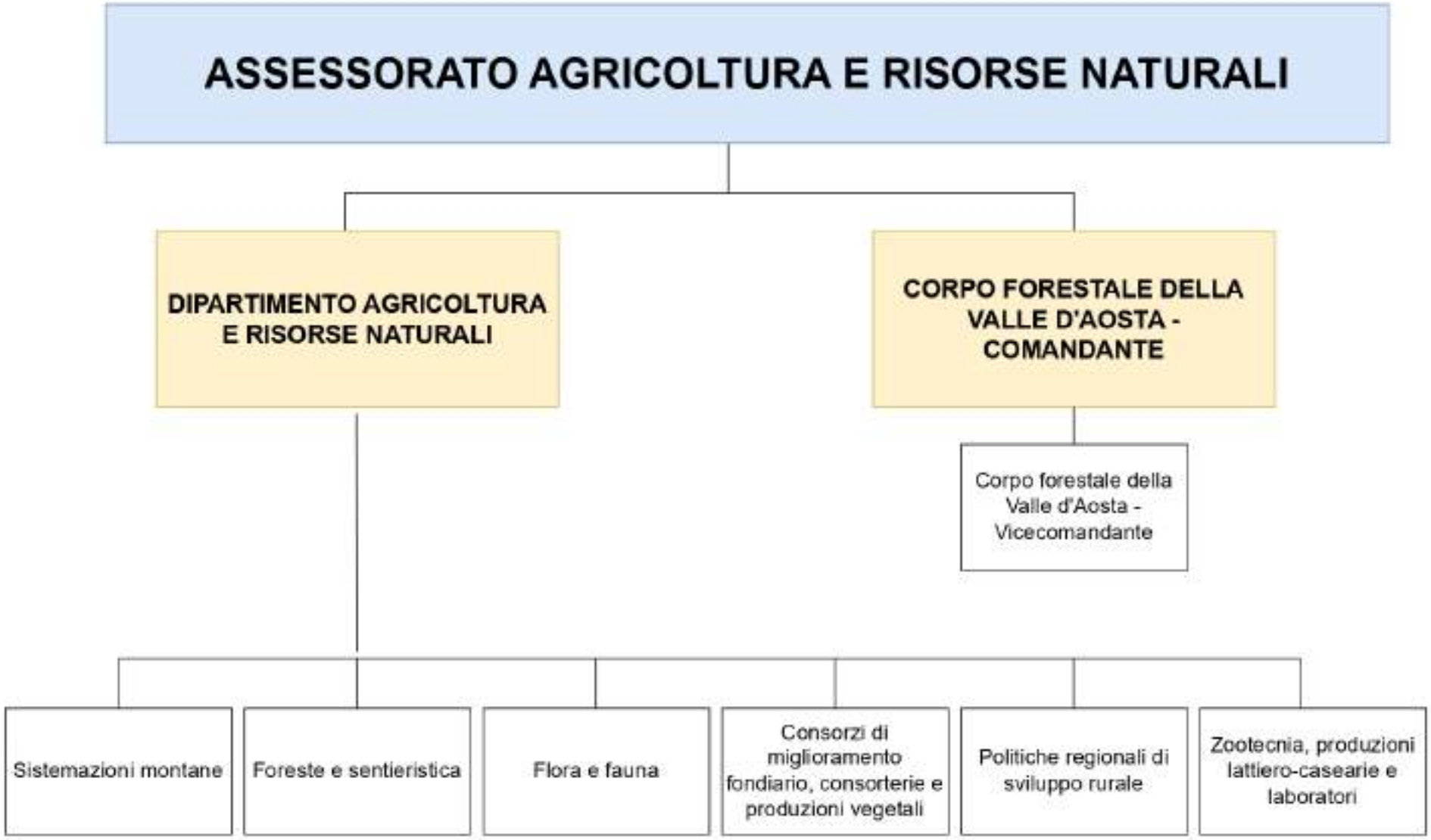
I **Dipartimenti sono 14,** ai quali si aggiungono, quali strutture organizzative di primo livello:
- la struttura del Segretario Generale;
- l'Ufficio di Gabinetto;
- l'Avvocatura regionale;
- la struttura del Veterinario regionale;
- il Comando del Corpo valdostano dei vigili del fuoco;
- il Comando del Corpo forestale della Valle d'Aosta.

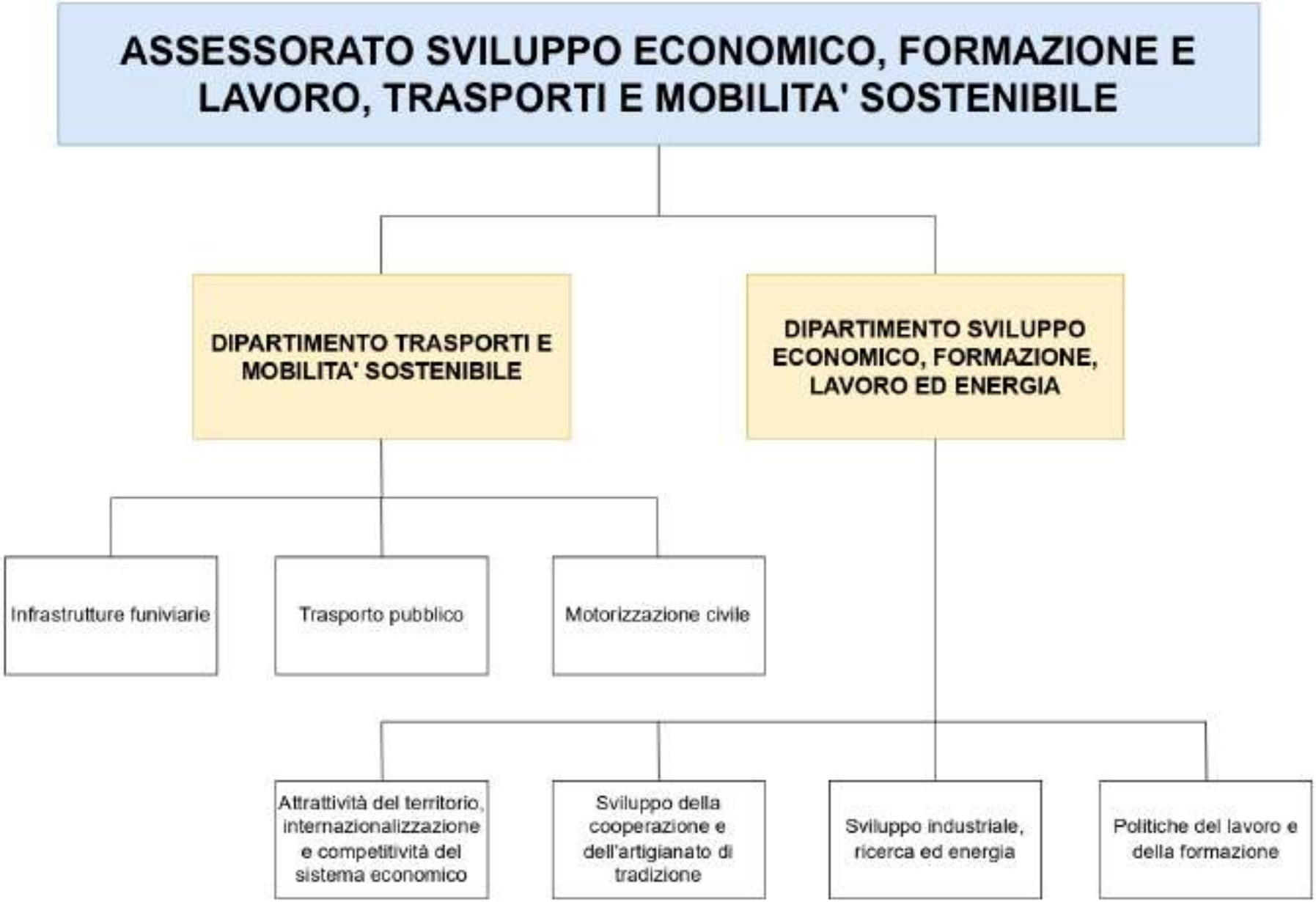
Le **strutture organizzative di secondo livello** sono complessivamente **67**, di cui 1 temporanea (S.O. *Semplificazione, supporto procedimentale e progettuale per l'attuazione del PNRR in ambito regionale*), alle quali si aggiungono:
- il Vice Capo di Gabinetto;
- il Capo e il Vice Capo dell'Ufficio stampa;
- il Vice Comandante del Corpo valdostano dei vigili del fuoco;
- il Vice Comandante del Corpo forestale della Valle d'Aosta.

Nell'ambito delle strutture dirigenziali sono state, altresì, individuate complessive n. **53 posizioni di particolare responsabilità**, di cui all'articolo 5, commi 5 e 5.1, della l.r. 22/2010, cui preporre i funzionari appartenenti alla categoria D che assumono l'autonoma responsabilità delle unità organizzative loro assegnate, con poteri di firma e rilevanza verso l'esterno.

Si riporta, di seguito, il nuovo organigramma dell'Amministrazione regionale, decorrente dal 1° aprile 2026, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 61 del 27 gennaio 2026.

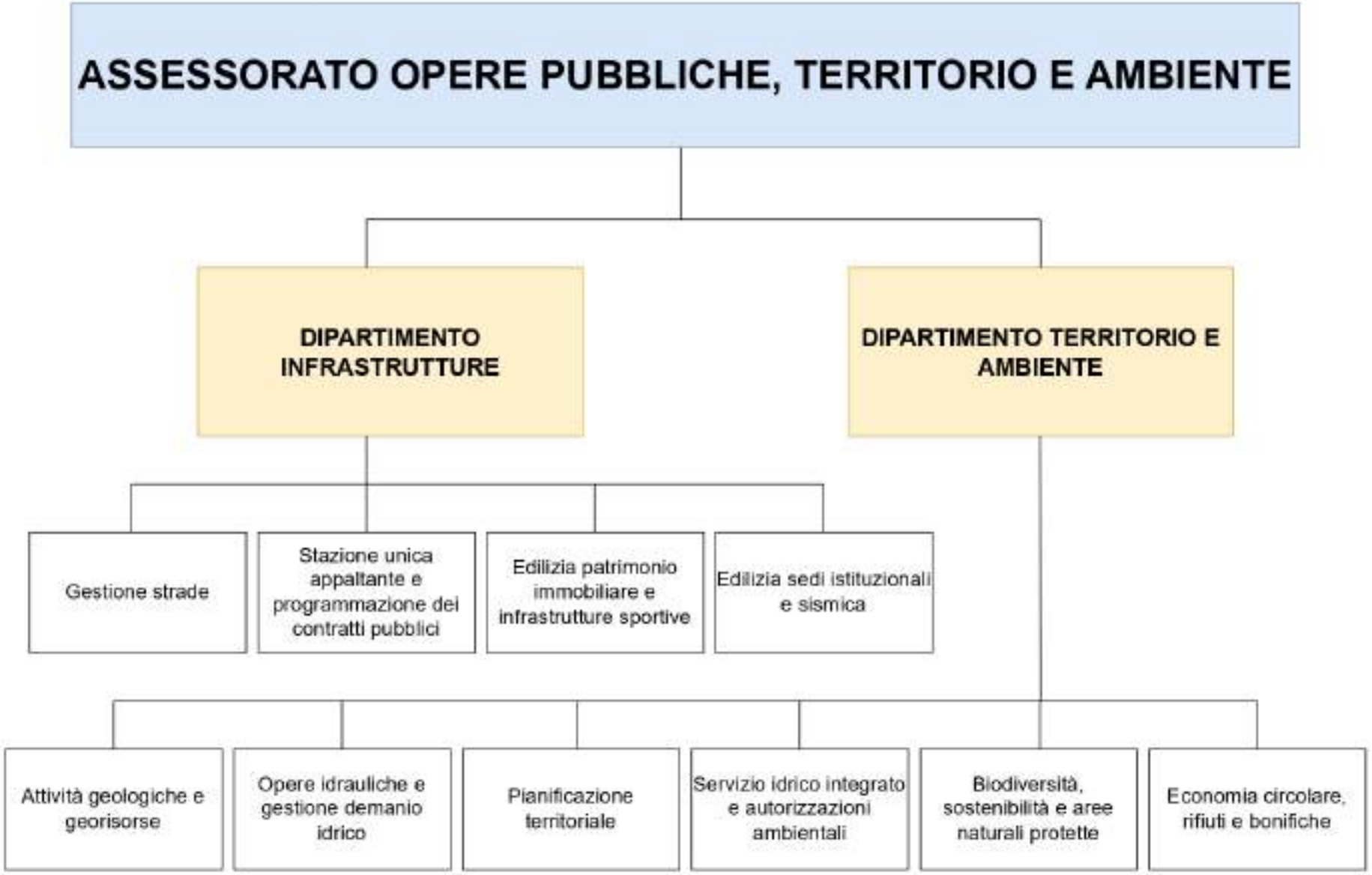
All. A) Organigramma

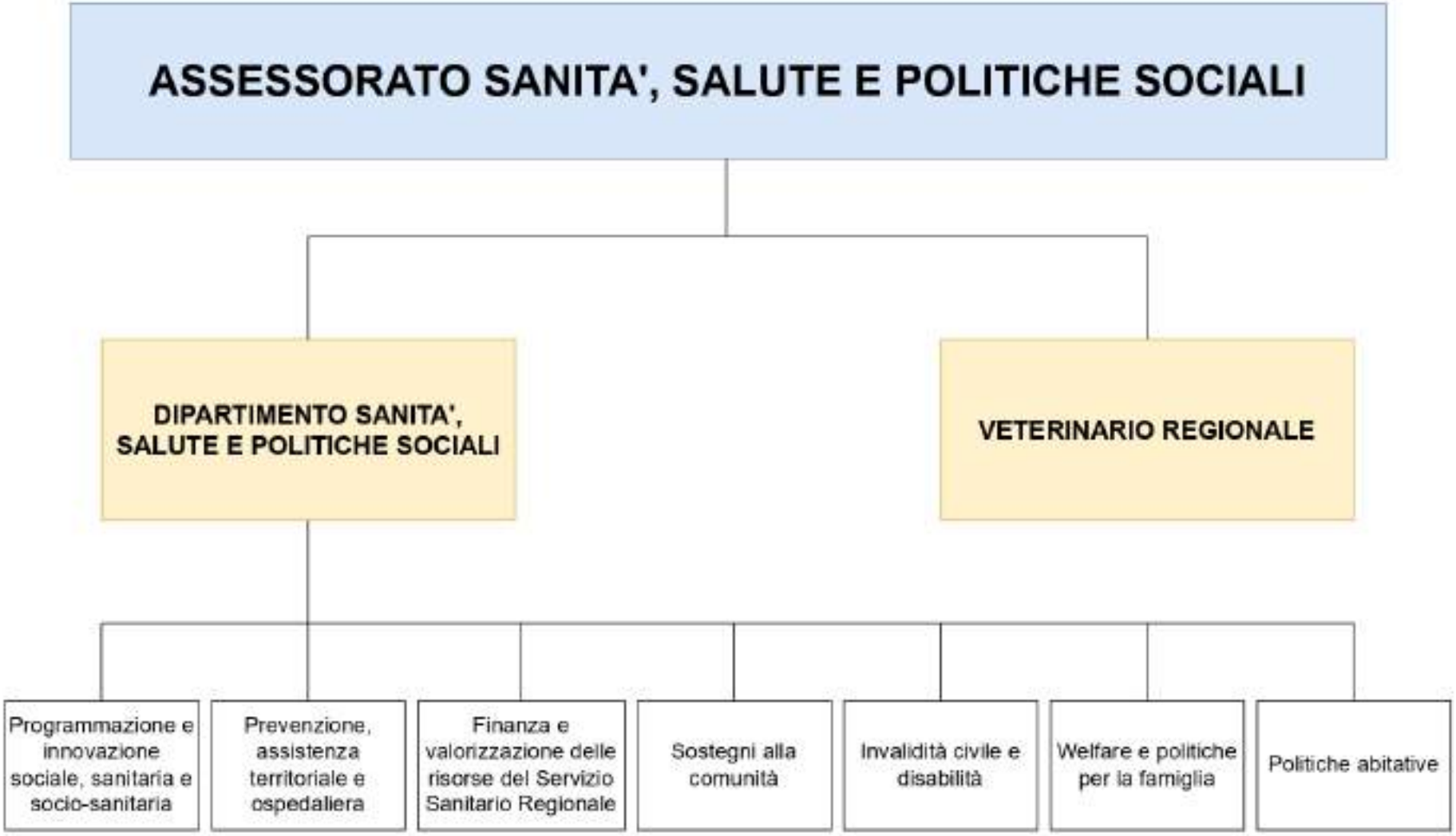

ASSESSORATO AGRICOLTURA E RISORSE NATURALI
DIPARTIMENTO AGRICOLTURA E RISORSE NATURALI
CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA - COMANDANTE
Corpo forestale della Valle d'Aosta - Vicecomandante
Sistemazioni montane
Foreste e sentieristica
Flora e fauna
Consorzi di miglioramento fondiario, consorterie e produzioni vegetali
Politiche regionali di sviluppo rurale
Zootecnia, produzioni lattiero-casearie e laboratori

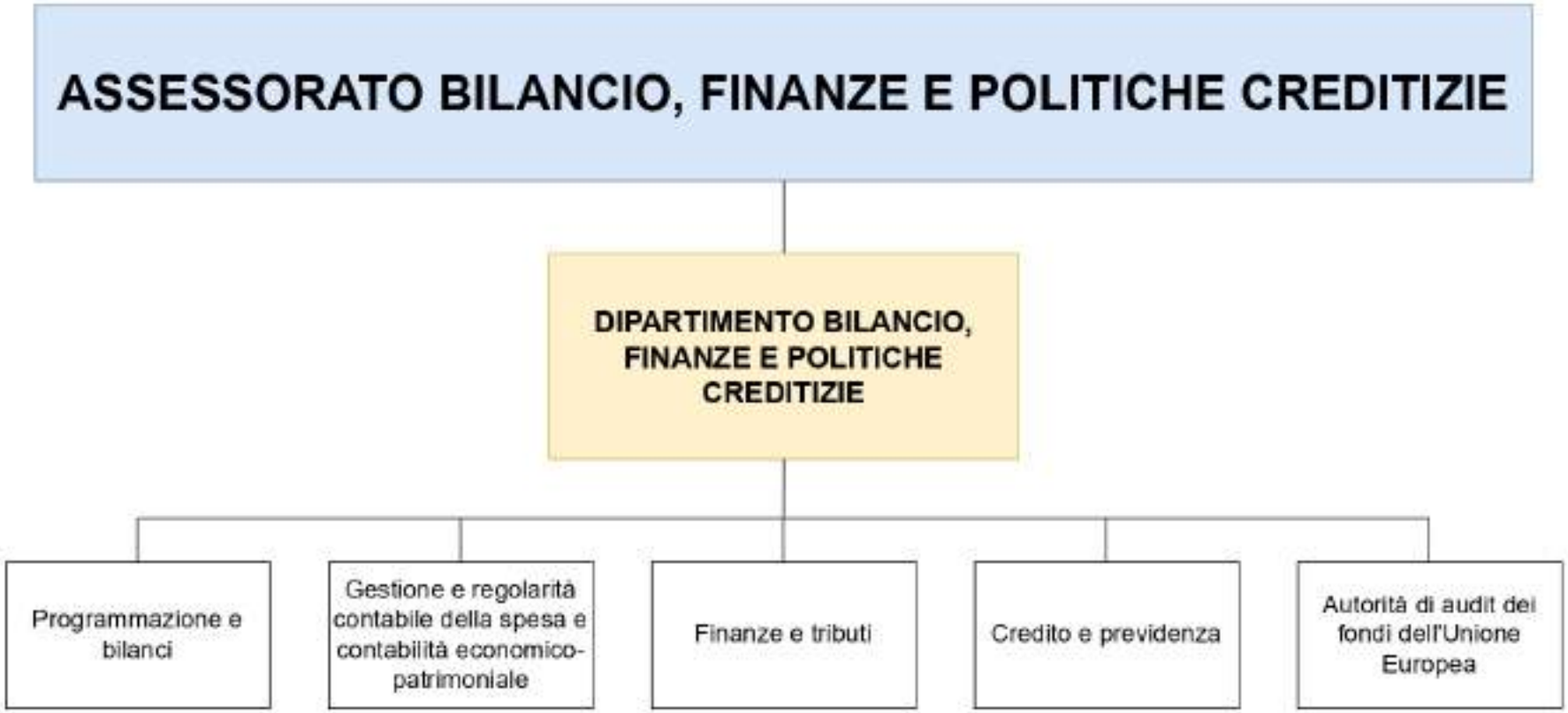

ASSESSORATO SVILUPPO ECONOMICO, FORMAZIONE E LAVORO, TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE
DIPARTIMENTO TRASPORTI E MOBILITA' SOSTENIBILE
DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO, FORMAZIONE, LAVORO ED ENERGIA
Infrastrutture funiviarie
Trasporto pubblico
Motorizzazione civile
Attrattività del territorio, internazionalizzazione e competitività del sistema economico
Sviluppo della cooperazione e dell'artigianato di tradizione
Sviluppo industriale, ricerca ed energia
Politiche del lavoro e della formazione

ASSESSORATO AFFARI EUROPEI, INNOVAZIONE, PNRR, POLITICHE NAZIONALI PER LA MONTAGNA E POLITICHE GIOVANILI
DIPARTIMENTO AFFARI EUROPEI, INNOVAZIONE E POLITICHE PER LA MONTAGNA E GIOVANILI
Programmazione fondo sociale europeo e politiche giovanili
Programmazione per lo sviluppo regionale
Controllo progetti europei e statali
Ufficio di rappresentanza a Bruxelles
Infrastrutture tecnologiche
Sistemi informativi e progetti innovativi ICT
Semplificazione, supporto procedimentale e progettuale per l'attuazione del PNRR in ambito regionale
S.O. TEMPORANEA

ASSESSORATO ISTRUZIONE, CULTURA E POLITICHE IDENTITARIE
DIPARTIMENTO SOVRAINTENDENZA AGLI STUDI
DIPARTIMENTO SOPRINTENDENZA PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI
Finanziamento e controllo degli enti di istruzione e diritto allo studio
Personale scolastico
Logistica ed edilizia scolastica
Sistema bibliotecario e archivio storico regionale
Patrimonio storico-artistico e gestione siti culturali
Attività tecnico-scientifiche, conservazione, catalogo e progetti cofinanziati
Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali
Attività culturali, espositive e politiche identitarie
Patrimonio paesaggistico e architettonico


ASSESSORATO OPERE PUBBLICHE, TERRITORIO E AMBIENTE
DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE
DIPARTIMENTO TERRITORIO E AMBIENTE
Gestione strade
Stazione unica appaltante e programmazione dei contratti pubblici
Edilizia patrimonio immobiliare e infrastrutture sportive
Edilizia sedi istituzionali e sismica
Attività geologiche e georisorse
Opere idrauliche e gestione demanio idrico
Pianificazione territoriale
Servizio idrico integrato e autorizzazioni ambientali
Biodiversità, sostenibilità e aree naturali protette
Economia circolare, rifiuti e bonifiche


ASSESSORATO SANITA', SALUTE E POLITICHE SOCIALI
DIPARTIMENTO SANITA', SALUTE E POLITICHE SOCIALI
VETERINARIO REGIONALE
Programmazione e innovazione sociale, sanitaria e socio-sanitaria
Prevenzione, assistenza territoriale e ospedaliera
Finanza e valorizzazione delle risorse del Servizio Sanitario Regionale
Sostegni alla comunità
Invalidità civile e disabilità
Welfare e politiche per la famiglia
Politiche abitative


ASSESSORATO BILANCIO, FINANZE E POLITICHE CREDITIZIE
DIPARTIMENTO BILANCIO, FINANZE E POLITICHE CREDITIZIE
Programmazione e bilanci
Gestione e regolarità contabile della spesa e contabilità economico-patrimoniale
Finanze e tributi
Credito e previdenza
Autorità di audit dei fondi dell'Unione Europea

ASSESSORATO TURISMO, SPORT E COMMERCIO
DIPARTIMENTO TURISMO, SPORT E COMMERCIO
Strutture ricettive e commercio
Enti, professioni del turismo e sport
Sviluppo dell'offerta, marketing e promozione turistica

Capitale umano

L'articolo 6, comma 2, della l.r. 22/2010 prevede che la dotazione organica dell'Amministrazione regionale sia definita con legge, in base ai principi organizzativi e nel rispetto dei limiti di spesa relativi al personale.

La legge di stabilità regionale 23 dicembre 2025, n. 29 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2026/2028). Modificazioni di leggi regionali)*), all'articolo 2, comma 1, ha così determinato, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, della l.r. 22/2010, la dotazione organica complessiva dell'Amministrazione regionale:

ORGANICO DELLA GIUNTA

La dotazione organica è determinata ogni anno dalla somma delle unità di personale in forza e da quelle programmate sulla base dei piani triennali dei fabbisogni di personale, approvati dalla Giunta regionale nel rispetto delle facoltà assunzionali definite dalla legge di stabilità regionale per il triennio di riferimento. La legge di stabilità regionale per il triennio 2026/2028 prevede che *l'Amministrazione regionale è autorizzata a effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel limite della spesa teorica calcolata su base annua con riferimento alle unità di personale cessate dal servizio nell'anno precedente e non sostituite e alle cessazioni programmate e a qualunque titolo intervenute per ciascun anno di riferimento del triennio*.

I dipendenti **a tempo indeterminato** appartenenti alle **categorie**, in **forza alla data del 31 dicembre 2025,** erano pari a n. **1.552** unità.

Con riferimento all'organico della Giunta, il prospetto sotto riportato evidenza la ripartizione delle risorse umane, distinte per **categoria** e **posizione economica** di appartenenza:

CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	QUANTITA'
A	A	57
B	B1	16
	B2	372
	B2S	7
	B3	12
C	C1	20
	C2	629
D	D	439

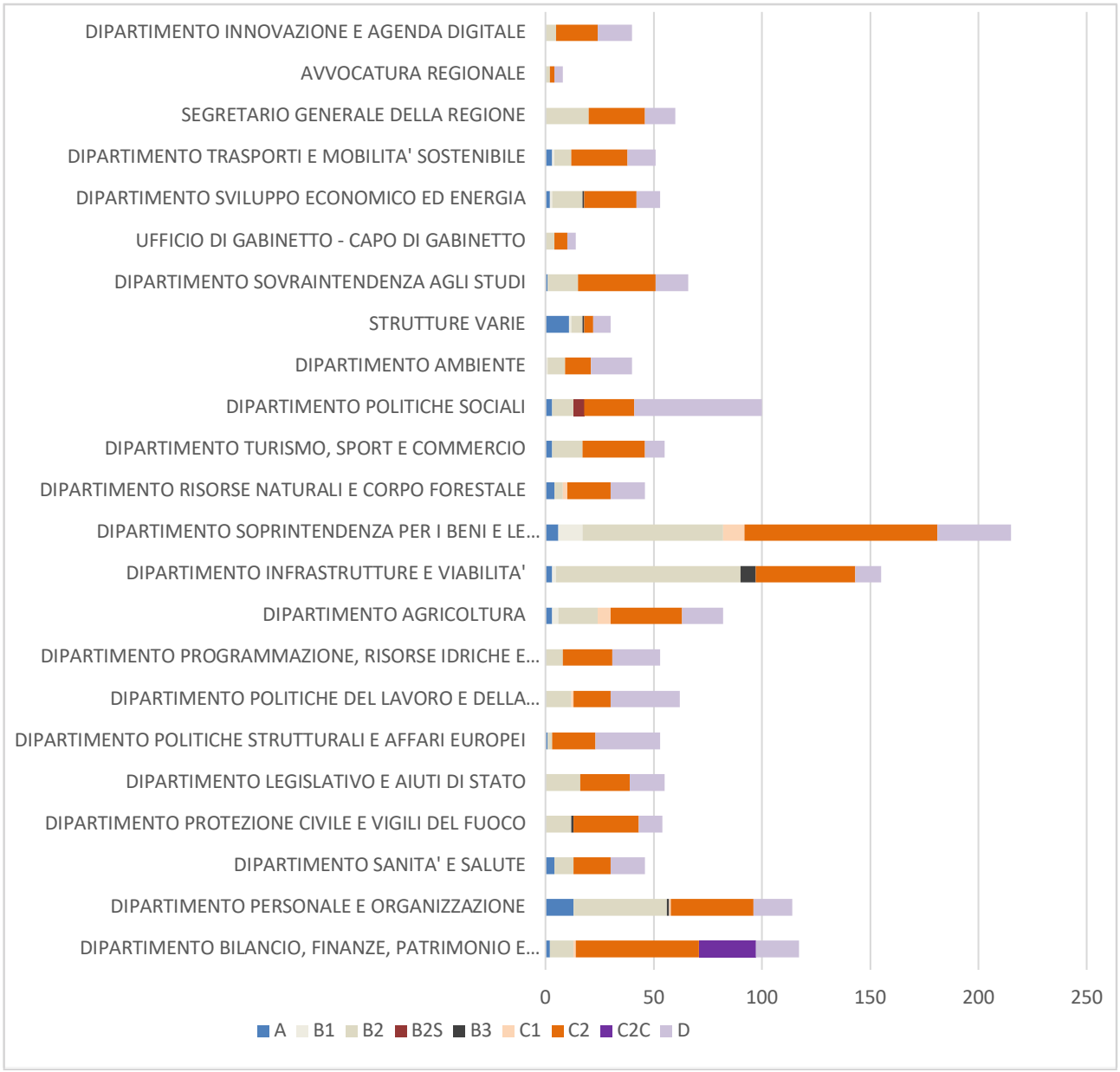
Di seguito, si evidenzia il riparto per profilo professionale:

CAT./POS.	PROFILO	Quantità
A	Addetto ai servizi ausiliari - Usciere + Accudiente	57
B1	Custode castelli, musei e giardini	6
B1	Operaio qualificato	11
B2	Coadiutore	252
B2	Coadiutore Tecnico	13
B2	Coadiutore tecnico operatore microfilmatore	2
B2	Cantoniere	61
B2	Magazziniere	14
B2	Autista meccanico e operaio autista	17
B2	Operaio specializzato	3
B2	Assistente alle manifestazioni	7
B2	Aiutante tecnico	2

CAT./POS.	PROFILO	Quantità
B2	Centralinista	1
B2	Centralinista dell'emergenza	8
B2	Cuoco	3
B2	Dattilografo-Operatore giudiziario	1
B2S	Operatore socio-sanitario	7
B3	Capo cantoniere	7
B3	Capo cuoco	1
B3	Capo Magazziniere	1
B3	Capo operaio	1
B3	Capo operaio autista	2
C1	Aiuto restauratore	3
C2	Segretario	
C2	Assistente amministrativo contabile	205
C2	Geometra	124
C2	Aiuto-bibliotecario	34
C2	Collaboratore addetto stampa	1
C2C	Controllore casa da Gioco	24
C2	Rilevatore archeologico	2
C2	Tecnico informatico	20
C2	Addetto alle pubbliche relazioni	3
C2	Collaboratore di cancelleria-Cancelliere	1
C2	Assistente giudiziario-Cancelliere	2
C2	Collaboratore tecnico	5
C2	Ispettore dei Trasporti	1
C2	Ispettore ufficio turismo	1
C2	Perito agrario	16
C2	Perito enotecnico	1
C2	Perito industriale	2
C2	Programmatore	5
C2	Ragioniere	57
C2	Interprete	4
C2	Tecnico laboratorio	1
C2	Tecnico minerario	1
C2	Archivista	1
C2	Traduttore	7
C2	Catalogatore	2
D	Istruttore amministrativo	151
D	Istruttore tecnico	130
D	Istruttore contabile	16
D	Istruttore dei programmi di sviluppo	5
D	Istruttore analista di investimenti	1
D	Responsabile amministrativo contabile	52
D	Istruttore tecnico	130
D	Addetto stampa	1
D	Assistente sociale	17

CAT./POS.	PROFILO	Quantità
D	Avvocato funzionario	2
D	Bibliotecario	2
D	Restauratore	1
D	Documentalista	2
D	Educatore professionale	31
D	Ingegnere	15
D	Geologo	6
D	Archivista Capo	2
D	Addetto stampa	1
D	Esperti formatori	5

Quanto al riparto del personale in forza tra i diversi Dipartimenti nei quali è articolato l'organico della Giunta regionale, il grafico sottostante rappresenta la situazione al 31/12/2025.



I **posti vacanti,** al 31 dicembre 2025, erano pari a **complessivi 186**, così distinti per categoria, posizione e profilo professionale:

CAT./POS.	PROFILO	N. posti vacanti al 31.12.2025
A	Accudiente	2
B2	Autista meccanico	2
B2	Coadiutore	20
B2	Cantoniere	13
B2	Magazziniere	6
B2	Operaio autista	3
B2	Operaio specializzato	2
B3	Capo-operaio	1
C2	Assistente amministrativo contabile	57
C2	Geometra	9
C2	Geometra/perito agrario/chimico industriale-minerario	1
C2	Collaboratore addetto stampa	1
C2C	Controllore casa da Gioco	3
C2	Perito agrario	2
C2	Rilevatore archeologico/Geometra	1
C2	Tecnico di laboratorio	2
C2	Tecnico informatico	3
D	Istruttore amministrativo	9
D	Istruttore tecnico	30
d	Istruttore tecnico (ispettore fitosanitario)	2
D	Istruttore contabile	5
D	Istruttore tecnico (archeologo)	2
D	Avvocato funzionario	1
D	Bibliotecario	1
D	Restauratore	4
D	Ingegnere	4
TOTALI GENERALI		**186**

In relazione a quanto sopra rappresentato e al fine di una corretta e completa comprensione della presente sezione, è opportuno evidenziare la complessità dell'articolazione organica dell'Amministrazione regionale e la varietà dei profili professionali, nonché il forte dinamismo che caratterizza le movimentazioni concernenti il personale.

Nel periodo compreso tra 1° gennaio e 31 dicembre 2025, l'Amministrazione regionale ha assunto a tempo indeterminato **104 unità di personale** di personale, così ripartite:

- n. 15 Bidelli e Accudienti (Categoria A)
- n. 14 Agenti forestali (categoria B, posizione economica B2);
- n. 2 Magazzinieri (categoria B, posizione economica B2);
- n. 1 Cuoco (categoria B, posizione economica B2);
- n. 9 Cantonieri (categoria B, posizione economica B2);
- n. 12 Assistenti amministrativo-contabili (categoria C, posizione economica C2);
- n. 1 Tecnici informatici (categoria C, posizione economica C2);
- n. 17 Geometri (categoria C, posizione economica C2);
- n. 1 Aiuto-Bibliotecario (categoria C, posizione economica C2)
- n. 28 Istruttori amministrativi (categoria/posizione economica D);
- n. 4 Istruttori tecnici (categoria/posizione economica D).

E' attualmente in corso di espletamento una procedura concorsuale per il reclutamento di n. **60** assistenti amministrativo- contabili (di cui 56 destinati all'organico della Giunta regionale), che saranno assunti nella primavera 2026.

A fronte dei nuovi ingressi sopra riepilogati, nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2025 hanno avuto luogo **120 cessazioni** del rapporto di lavoro per collocamento a riposo d'ufficio, dimissioni volontarie, mobilità verso altri enti, avanzamenti alla categoria superiore con stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.

Per l'anno 2026, la programmazione delle procedure selettive, aggiornata con deliberazione della Giunta regionale n. 1655 in data 23 dicembre 2025, prevede i seguenti concorsi:

1. concorso pubblico, per esami, per il reclutamento di Ingegneri e Istruttori tecnici (cat./pos. D) in possesso di laurea in ingegneria e/o in architettura da destinare, prioritariamente, al Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile e al Dipartimento Infrastrutture e viabilità, oltre che all'ufficio Attività estrattive del Dipartimento Ambiente;
2. concorso pubblico o procedura selettiva unica, per esami, per il reclutamento di operatori specializzati (cat. B/pos. B2) da destinare alle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione e agli uffici archivio e protocollo dell'Amministrazione regionale;
3. concorso pubblico per il reclutamento di Istruttori tecnici (cat./pos. D) da destinare ai Dipartimenti Agricoltura, Risorse naturali, Ambiente e Programmazione, risorse idriche e territorio, in possesso di lauree di area scientifica nell'ambito ambientale, forestale, naturale e agrario;
4. concorso pubblico o procedura selettiva unica, per esami, per il reclutamento di Istruttori contabili (cat./pos. D) in possesso di laurea in discipline economiche, da destinare, prioritariamente, agli uffici di contabilità dei Dipartimenti regionali, con riserva di posto del 30% per il personale interno, ai sensi dell'articolo 41, comma 14, della l.r. 22/2010;
5. concorsi pubblici, per esami, per il reclutamento di Istruttori tecnici (cat./pos. D), nei profili professionali di archeologo, restauratore e storico dell'arte, da destinare al Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività, in possesso di laurea nelle corrispondenti discipline;
6. concorso pubblico o procedura selettiva unica, per esami, per il reclutamento di Istruttori tecnici (cat./pos. D) da destinare, prioritariamente, al Dipartimento Innovazione e agenda digitale e alla Protezione civile, in possesso di laurea in area scientifica dell'ambito informatico o matematico, con riserva del 30% dei posti per il personale interno, ai sensi dell'articolo 41, comma 14, della l.r. 22/2010.

Personale con qualifica dirigenziale

I dirigenti di ruolo nell'Amministrazione regionale, alla data del 31 dicembre 2025, sono **70**, di cui **62** in servizio, 6 in aspettativa per incarico dirigenziale esterno all'Ente e 2 in aspettativa per mandato politico.

Il **61,43%%** dei dirigenti di ruolo sono uomini, il **38,57**% sono donne.

Al 31 dicembre 2025, risultano conferiti i seguenti incarichi dirigenziali a tempo determinato:

- n. **10 incarichi dirigenziali** fiduciari (di cui 4 conferiti a dirigenti di ruolo collocati in aspettativa);
- n. **10 incarichi dirigenziali di supplenza**, conferiti a funzionari dell'Amministrazione regionale per la sostituzione di dirigenti di ruolo assenti dal servizio;
- n. **12 incarichi dirigenziali a soggetti esterni**, nel limite del 15% di cui all'articolo 20, comma 5, della l.r. 22/2010.

Con deliberazione della Giunta regionale n. 61 del 27 gennaio 2026, il nuovo Governo regionale, insediatosi il 6 novembre 2025, ha approvato la nuova organizzazione dell'Amministrazione regionale, per un totale complessivo di **92 posti** così articolata:

ORGANICO GIUNTA

- Segretario Generale
- Capo e Vice-Capo di Gabinetto
- Capo e Vice Capo dell'Ufficio stampa

- Avvocato dirigente
- Veterinario regionale
- 14 Dipartimenti (strutture dirigenziali di primo livello)
- 67 Strutture dirigenziali di secondo livello, di cui una temporanea in scadenza al 31.12.2026

ORGANICO CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO
- Comandante
- Vice-Comandante

ORGANICO CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA
- Comandante
- Vice Comandante

Rispetto al disegno organizzativo precedente, la nuova articolazione organizzativa della Giunta prevede 10 strutture dirigenziali in meno (di cui 5 di primo livello e 5 di secondo livello). La riorganizzazione aziendale è stata definita applicando le linee guida per un nuovo modello organizzativo dell'Amministrazione regionale, approvate con deliberazione della Giunta regionale n. 1130 in data 9 ottobre 2023, e, in particolare, con i seguenti obiettivi:
- razionalizzare le strutture dirigenziali, in particolare quelle di primo livello, per favorire l'integrazione e la comunicazione trasversale, efficientare i processi decisionali, superare un modello organizzativo eccessivamente verticale e rafforzare le competenze manageriali di indirizzo e di coordinamento dei dirigenti di primo livello;
- valorizzare e responsabilizzare l'area del middle management, attraverso l'individuazione di unità organizzative, nell'ambito delle strutture dirigenziali maggiormente complesse e articolate, cui preporre funzionari appartenenti alla categoria D, ai quali conferire gli incarichi di posizione di particolare responsabilità previsti dall'articolo 5, commi 5 e 5.1, della l.r. 22/2010.

Dei complessivi 92 posti individuati, 10 sono di natura fiduciaria.

Rispetto agli 82 posti della dotazione organica dirigenziale di natura non fiduciaria, la quota massima di posti che possono essere coperti con incarichi esterni, ai sensi dell'articolo 20, commi 5 e 5 bis, della l.r. 22/2010 è pari a 12.

ORGANICO DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE

L'organico del personale amministrativo, tecnico e ausiliario delle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione è costituito, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge regionale 23 dicembre 2025, n. 29, dai posti individuati all'inizio di ciascun anno scolastico sulla base dei criteri per la formazione degli organici, stabiliti con deliberazione della Giunta regionale, nel limite della **dotazione organica massima complessiva di 400 unità.**

L'organico per l'anno scolastico 2025/2026, approvato con deliberazione della Giunta regionale n.1544/2025, è così definito:

ISTITUZIONE SCOLASTICA	Capo dei servizi di segreteria	Assistente amministrativo -contabile	Coadiutore	Tecnico informatico	Aiutante tecnico	Magazziniere	Bidello	Accudiente
VALDIGNE MONT BLANC - MORGEX	1	3	3	1	0			
"J.B. CERLOGNE" - SAINT-PIERRE	1	3	3	0	1			
"M.I. VIGLINO" - VILLENEUVE	1	3	3	1	0			
GRAND COMBIN - GIGNOD	1	3	3	0	1			
"SAN FRANCESCO" - AOSTA	1	3	3	0	1			
"SAINT-ROCH" - AOSTA	1	3	3	1	0			
"LUIGI EINAUDI" - AOSTA	1	3	3	1	0			
"EMILE LEXERT" - AOSTA	1	3	3	0	1			
"EUGENIA MARTINET" - AOSTA	1	3	3	1	0			
MONT EMILIUS 1 - NUS	1	3	3	1	0			
MONT EMILIUS 2 - QUART	1	3	4	0	1			
MONT EMILIUS 3 - CHARVENSOD	1	3	4	0	1			
"ABBE' PROSPER DUC" - CHATILLON	1	3	3	1	0			
"ABBE' J.M. TREVES" - SAINT-VINCENT	1	3	3	1	0			
"LUIGI BARONE" - VERRES	1	3	3	1	0			
"OTTAVIO JACQUEMET" - VERRES	1	3	3	1	0			
MONT ROSE A - PONT-SAINT-MARTIN	1	3	3	0	1			
"ELIO REINOTTI" - PONT-SAINT-MARTIN	1	3	3	0	1			
LICEO CLASSICO, ARTISTICO E MUSICALE -	1	3	5	1	0	1	17	
LICEO "REGINA MARIA ADELAIDE" -	1	4	5	0	1	-	16	
LICEO SCIENTIFICO E LINGUISTICO "EDOUARD BERARD" -	1	3	5	1	0	-	12	
ISTUTUTO TECNICO E PROFESSIONALE "INNOCENT MANZETTI" -	1	3	5	1	0	-	21	
ISTITUTO TECNICO PROFESSIONALE "CORRADO GEX" -	1	4	5	1	0	1	21	
ISILTeP - VERRES	1	4	5	2	0	1	28	
CENTRO REGIONALE ISTRUZIONE PER GLI ADULTI (CRIA)	1	2	2	1	-	-	--	
CONVITTO REGIONALE "F. CHABOD" - AOSTA	1	3	3	-	-	1	9	37
TOTALI A.S. 2025/2026	**26**	**80**	**91**	**17**	**9**	**4**	**124**	**37**

Alla data del 31 dicembre 2025, il personale in forza ammontava a **361 unità**.

Nell'ambito dell'organico delle Istituzioni scolastiche, la Giunta regionale ha approvato l'istituzione e la classificazione delle posizioni di particolare responsabilità connesse al ruolo di Capo dei servizi di segreteria di ciascuna istituzione scolastica ed educativa dipendente dalla Regione, per un numero complessivo di **25 posizioni di particolare responsabilità,** una per ciascuna Istituzione scolastica. Anche presso i due **Convitti**, Convitto regionale F. Chabod e Convitto A. Gervasone, è prevista una posizione di particolare responsabilità.

ORGANICO DEL CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO

L'organico del Corpo valdostano dei vigili del fuoco prevede **242 unità di personale**, di cui **2 unità con qualifica di dirigente**.

La dotazione organica del personale non dirigenziale è così definita:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI
DV	Ispettore antincendi	8
C2V	Caporeparto	17
C2V	Collaboratore tecnico antincendi	8
C1V	Caposquadra	40
B2V	Vigile del fuoco	144
D	Istruttore tecnico	1
	TOTALE PERSONALE IN DIVISA	**218**
D	Istruttore amministrativo	2
C2	Assistente amministrativo contabile e Segretario	14
B2	Coadiutore	5
	Magazziniere	1
	TOTALE	**22**

Al 31 dicembre 2025, il personale in divisa in forza ammontava a **189 unità.**

ORGANICO DEL CORPO FORESTALE DELLA VALLE D'AOSTA

L'organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta prevede **166 unità di personale**, di cui **2 unità con qualifica di dirigente**.

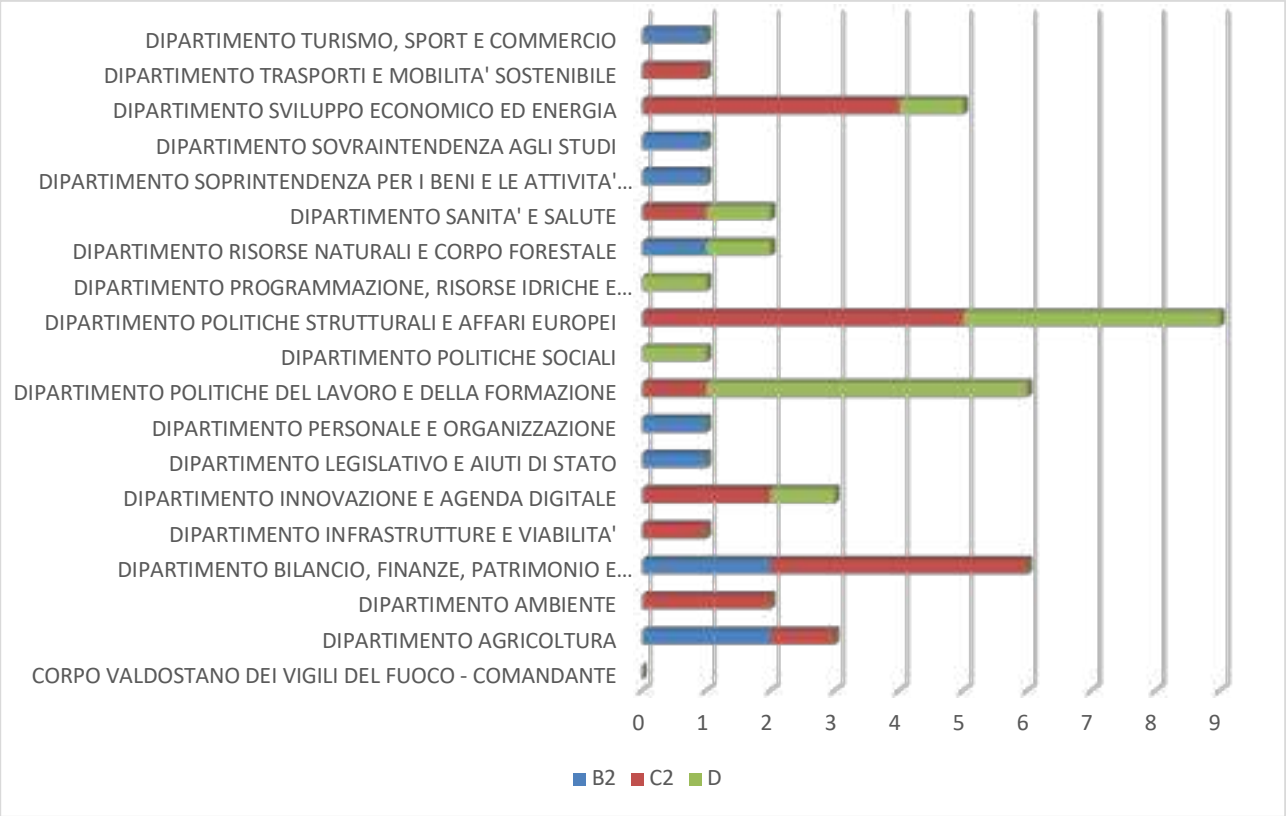
La dotazione organica del personale non dirigenziale è così definita:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI DOTAZIONE ORGANICA STAZIONI FORESTALI	N. POSTI DOTAZIONE ORGANICA COMANDO CENTRALE
B2F/ B3F	Agente forestale	78	8
C1F	Sovrintendente forestale	30	9
C2F	Ispettore forestale	14	9
DF	Funzionario forestale	0	4
	TOTALE PERSONALE IN DIVISA	**122**	**30**
B2	Armiere		1
B2	Coadiutore		2
B2	Operaio specializzato		2
C2	Assistente amministrativo contabile		2
C2	Geometra		1
D	Istruttore tecnico		2
D	Responsabile amministrativo contabile		2
	TOTALE PERSONALE NON IN DIVISA		**12**

Al 31 dicembre 2025, il personale in divisa in forza ammontava a **128 unità**.

Dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato

I dipendenti a tempo determinato, alla data del 31 dicembre 2025, comprese le unità assunte per l'attuazione del PNRR/PNC e quelle destinate al rafforzamento amministrativo PRA, erano **101**, così ripartiti tra le diverse categorie e posizioni economiche e i diversi Dipartimenti.



Dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Le principali disposizioni che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo parziale sono rinvenibili nel "Testo Unico delle disposizioni contrattuali del personale appartenente alle categorie" e, in particolare, negli articoli da 085 a 089.

A norma dell'articolo 085, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
- ✓ orizzontale, quando la riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- ✓ verticale, quando è previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- ✓ combinato, quando interviene una variazione connotata sia da una riduzione dell'orario contenente elementi propri del part time orizzontale sia del quello verticale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può avere una durata sia determinata sia indeterminata.

La percentuale massima di personale da impiegare con rapporto di lavoro a tempo parziale è determinata nel 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascuna posizione economica con esclusione, in considerazione della particolarità del servizio, del personale dell'area operativa-tecnica del Corpo dei Vigili del Fuoco di cui all'articolo 29 della l.r. 37/1999, del personale in divisa del Corpo Forestale della Valle d'Aosta di cui all'articolo 5, comma 2, lettera a), della l.r. 12/2002, del personale titolare delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità, nonché, secondo quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta regionale n. 1284/2001,del personale inquadrato nei seguenti profili:
- ✓ Istruttore boscaiolo;
- ✓ Tecnico incendi boschivi;
- ✓ Ispettore vigilanza anagrafica;
- ✓ Archivista capo;

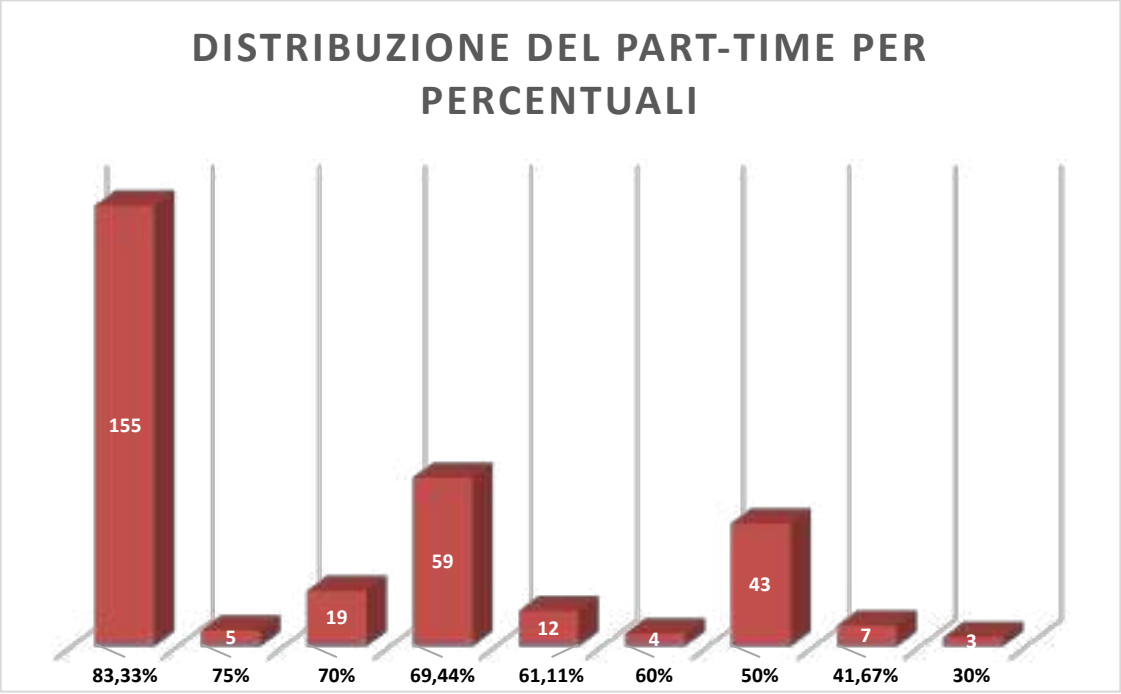
- ✓ Autista meccanico capo garage;
- ✓ Capo cuoco;
- ✓ Capo operaio;
- ✓ Capo operaio autista;
- ✓ Ragioniere economo regionale;
- ✓ Capo cantoniere;
- ✓ Manovratore;
- ✓ Fattorino cassiere;
- ✓ Vice Capo servizio tecnico;
- ✓ Capo servizio tecnico;
- ✓ Capo cuoco assegnato all' organico delle Istituzioni scolastiche.

Sono, altresì, esclusi dal solo part-time orizzontale i dipendenti inquadrati nei seguenti profili:

- ✓ Autista meccanico;
- ✓ Operaio autista;
- ✓ Controllore.

Alla data del 1° gennaio 2026, i dipendenti regionali con **rapporto di lavoro a tempo parziale** sono **307,** di cui 259 donne e 48 uomini, con le seguenti percentuali di prestazione lavorativa:

% Part time	Quantità
83,33%	155
75%	5
70%	19
69,44%	59
61,11%	12
60%	4
50%	43
41,67%	7
30%	3



E' opportuno rilevare che il numero dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale è in ulteriore calo rispetto ai numeri registrati alla data del 1° gennaio 2025, quando si contavano complessivamente 322 dipendenti con rapporto di lavoro part-time.

La riduzione del ricorso al part-time è da attribuire alla nuova Disciplina del lavoro agile, adottata dalla Regione a decorrere dal 1° gennaio 2025, in base alla quale il lavoro agile è stato introdotto a regime e in modo strutturato e diffuso nell'ambito dell'Ente, che lo ha scelto come nuovo e moderno modello di organizzazione del lavoro, per obiettivi e risultati, superando il contingente numerico e puntando sulla responsabilizzazione dei dipendenti. La possibilità di lavorare anche da remoto per due giorni a settimana (nella formula del lavoro agile ordinario, esteso a tutti i dipendenti purché con contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e non impiegato nei settori esclusi) ha consentito ad alcune lavoratrici e ad alcuni lavoratori di rientrare a tempo pieno.

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

Alla data del 31 dicembre 2025, le persone con disabilità in servizio, con riferimento a tutti e cinque gli organici dell'Amministrazione regionale, risultano 135, mentre il personale appartenente alle categorie protette, in servizio alla medesima data, è pari a 11 unità lavorative
Ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68,", in data 21 gennaio 2026 è stato trasmesso al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali il prospetto informativo, previsto dall'articolo 9, comma 6, della legge medesima, rilevante il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2025, al fine della verifica della posizione dell'Amministrazione regionale rispetto agli obblighi previsti dalla legge 68/1999. Dal prospetto risulta, riguardo rispettivamente agli articoli 1 e 18 della stessa legge, un saldo negativo di n. 5 persone con disabilità e di n. 9 persone appartenenti alle categorie protette. Una ricognizione effettuata dall'Ufficio *Disability manager* del Dipartimento Personale e organizzazione durante l'anno 2025 ha evidenziato la presenza, all'interno degli organici dell'Amministrazione regionale, di diverse persone con disabilità sopravvenuta in costanza di rapporto di lavoro non ancora registrate come tali. L'Ufficio ha, dunque, avviato le dovute pratiche al fine di poter conteggiare anche questi dipendenti nella "quota d'obbligo" e sanare le scoperture riferite all'anno 2025.

SOTTO-SEZIONE 4.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con deliberazione n.1167 del 23 settembre 2024 e successiva deliberazione n. 1467 del 25 novembre 2024, è stata approvata la disciplina del lavoro agile nell'ambito dell'Amministrazione regionale a decorrere dal 1° gennaio 2025 (cfr. *Appendice Organizzazione e capitale umano*), con la quale il lavoro agile è stato introdotto a regime quale nuovo modello organizzativo del lavoro, fondato sull'autonomia e sul senso di responsabilità dei dipendenti, nonché sulla loro capacità di lavorare per obiettivi e con orientamento al risultato, eliminando il contingente massimo del personale ammissibile e rendendo il lavoro agile liberamente accessibile a tutti i lavoratori, purché con **rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno** e non impiegati in mansioni e settori esclusi per la natura e la tipologia dell'attività lavorativa (che non si presta a essere svolta da remoto). A fronte di temporanee e straordinarie situazioni di bisogno personale o familiare, il lavoro agile può essere altresì attivato anche da parte del personale dirigente e part-time.

Al **1° gennaio 2026**, i lavoratori che fruiscono del lavoro agile sono saliti a **468** (erano **429** al 1° gennaio 2025) e rappresentano **il 60%** dei lavoratori impiegati nei settori non esclusi.

Il grafico sottostante evidenzia il riparto tra le diverse tipologie di lavoro agile attivate dall'Amministrazione regionale:

- **lavoro agile ordinario**: fino a 2 giorni settimanali di lavoro da remoto e almeno 3 in presenza - **321** dipendenti;
- **lavoro agile per particolari situazioni personali o familiari**: fino a 3 giorni settimanali di lavoro da remoto - che possono salire a 4 e financo a 5 in caso di gravi motivi di salute del dipendente - e almeno 2 giorni di lavoro in presenza - che possono scendere a 1 in caso di gravi motivi di salute del dipendente financo ad azzerarsi nei casi di particolare gravità - **123 d**ipendenti;
- **lavoro agile per temporanee situazioni di bisogno personale e familiare**: fino a 4 o anche 5 giorni settimanali di lavoro da remoto ovvero cumulo tra lavoro agile e part-time, limitatamente ad alcuni periodi ((durata massima dell'accordo 12 mesi) - **24** dipendenti.

Per poter svolgere il proprio lavoro in modalità agile, ciascun dipendente è dotato di un computer portatile e di un telefono cellulare di servizio, che può utilizzare anche come hotspot in caso di assenza di connessione dati. La competente struttura regionale ha fornito a tutti i dipendenti in lavoro agile la strumentazione necessaria in tempi brevi, permettendo una pronta attivazione del lavoro da remoto. Una particolare attenzione è stata posta al dipendente in merito al rispetto delle normative di sicurezza e della privacy, in relazione ai dati trattati nell'esercizio del lavoro agile, in ottemperanza a quanto disposto dal Documento di attuazione del lavoro agile e riportato negli accordi individuali di adesione.

SOTTO-SEZIONE 4.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'articolo 40, comma 2, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, prevede che l'Amministrazione regionale adotti un *Piano di programmazione triennale dei fabbisogni di personale* (PTFP), 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 definisce ogni anno, nella legge di stabilità regionale per il triennio di riferimento, i criteri da seguire da parte delle amministrazioni del comparto unico regionale per determinare le proprie capacità assunzionali.

Il criterio indicato dalla legge di stabilità 2026/2028 (legge regionale 23 dicembre 2025, n. 29) autorizza le assunzioni di personale nel limite della spesa teorica calcolata su base annua con riferimento:

- alle unità di personale, comprese quelle di qualifica dirigenziale e quelle impiegate a tempo indeterminato presso l'assessorato competente in materia di agricoltura e risorse naturali ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge regionale 27 luglio 1989, n. 44 (*Norme concernenti i cantieri forestali, lo stato giuridico ed il trattamento economico dei relativi addetti*), cessate dal servizio nell'anno precedente, oltre che, limitatamente al solo personale con qualifica dirigenziale, nell'anno 2024, e non sostituite;
- alle cessazioni programmate e a qualunque titolo intervenute per ciascun anno del triennio di riferimento.

Sono fatte salve le assunzioni di personale autorizzate negli atti di programmazione del fabbisogno, adottati nell'anno precedente a quello di riferimento, e non effettuate.

La regola e i limiti di spesa sopra indicati non valgono, invece, per gli organici del **Corpo valdostano dei vigili del fuoco** e del **Corpo forestale regionale**, dove a comandare è la dotazione organica, puntualmente definita sulla base di criteri prestabiliti, a salvaguardia del regolare funzionamento dei servizi essenziali di riferimento. Per gli organici del Corpo forestale della Valle d'Aosta e del Corpo valdostano dei vigili del fuoco, la capacità assunzionale è, quindi, determinata con riferimento alle rispettive dotazioni organiche - definite nei contingenti numerici dalla stessa legge di stabilità regionale (242 unità di personale, di cui 2 dirigenti, per il Corpo valdostano dei vigili del fuoco e 162 unità di personale, di cui 2 dirigenti, per il Corpo forestale della Valle d'Aosta) - ed è data dalla differenza tra i numeri delle dotazioni organiche e i numeri del personale in forza.

Anche per il personale appartenente all'organico delle **Istituzioni scolastiche ed educative** dipendenti dall'Amministrazione regionale, la legge di stabilità regionale autorizza la possibilità di effettuare nuove assunzioni fino all'integrale copertura degli organici delle singole istituzioni scolastiche, stabiliti nel rispetto dei criteri e dei parametri definiti con deliberazione della Giunta regionale, in un numero complessivo comunque non superiore a 400 unità di personale.

Fatta eccezione per gli organici del Corpo valdostano dei vigili del fuoco, del Corpo forestale della Valle d'Aosta e delle Istituzioni scolastiche, nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) dell'organico della Giunta la capacità assunzionale è espressa, quindi, in termini finanziari (spesa complessiva potenziale annua corrispondente all'onere finanziario teorico delle cessazioni intervenute) e si traduce in unità di personale che compongono i fabbisogni degli organici dell'Amministrazione regionale distinti per categorie, posizioni economiche e profili professionali. La definizione dei fabbisogni di personale implica una rigorosa attività di analisi sotto un duplice profilo:

- **quantitativo**, relativo alla consistenza numerica di unità necessarie per il raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli finanziari. Si prescinde, pertanto, da una logica di mera sostituzione dei dipendenti cessati, valutando invece le effettive competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro, anche alla luce della reingegnerizzazione e della digitalizzazione di alcuni processi e della revisione e dell'ottimizzazione dell'assetto organizzativo all'esito del percorso di cambiamento avviato con il progetto di ricerca e di accompagnamento affidato a SdA Bocconi;

- **qualitativo**, relativo alle tipologie di competenze professionali necessarie per la realizzazione degli obiettivi, anche di medio-lungo periodo, tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e delle sfide imposte alla Pubblica Amministrazione dall'attuale contesto socio-economico, dal PNRR/PNC, nonché di altri fattori di contesto legati alle peculiarità territoriali e demografiche della Valle d'Aosta.

In tale processo, la dirigenza apicale esercita un ruolo determinante nella capacità di esprimere il reale ed emergente fabbisogno professionale, sul piano quantitativo e qualitativo, e di assicurare una gestione manageriale delle risorse umane con l'obiettivo di realizzare un'amministrazione moderna che, in ragione del limitato ricambio generazionale, sia capace di pianificare il reclutamento secondo criteri non meramente sostitutivi, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e future.

Programmazione dei fabbisogni di personale a valere sui differenti organici per il triennio 2026/2028.

1. **Organico della Giunta regionale**

   La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026/2028 è rimandata al mese di marzo 2026 e sarà approvata a integrazione dei contenuti del presente PIAO 2026/2028. Tale rinvio si rende necessario in considerazione della riorganizzazione aziendale in atto che, a decorrere dal 1° aprile 2026, come da deliberazione della Giunta regionale n. 61 del 27 gennaio 2026 ha ridisegnato l'assetto organizzativo dell'Ente rendendo necessaria la riallocazione delle risorse umane in forza, oltre che dei fabbisogni pregressi, non ancora soddisfatti, che devono essere attualizzati nella loro distribuzione e assegnazione alle nuove strutture dirigenziali.

   La nuova organizzazione, profondamente diversa dalla precedente, prevede una decina di accorpamenti, tra Dipartimenti e strutture dirigenziali, che renderanno possibili alcune ottimizzazioni nell'impego del personale, con riflessi sulla definizione dei fabbisogni di personale, nuovi ma anche pregressi, che dovranno essere rivalutati e ridefiniti.

   Il processo per la definizione del PTFP 2026/2028, riferiti al nuovo organigramma regionale, prenderà, pertanto, avvio nel prossimo mese di febbraio, dopo la nomina dei nuovi dirigenti di primo livello (Coordinatori), con i quali il competente Dipartimento Personale e organizzazione effettuerà i dovuti confronti, e si concluderà presumibilmente alla fine del mese di marzo. Questa tempistica consentirà anche all'Amministrazione di conoscere gli esiti del concorso, in corso di espletamento, per il reclutamento di 56 assistenti amministrativo-contabile (Cat/Pos C2), al quale risultano iscritti molti dipendenti interni, assunti sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, che, qualora vincitori del concorso, determineranno ulteriori vacanze nell'ambito della categoria inferiore (B).

   Fino all'approvazione dei nuovi fabbisogni di personale per il triennio 2026/2028, resta ferma la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027, approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 256/2025 e aggiornata con successiva deliberazione n. 1025/2025.

2. **Organico del Corpo forestale della Valle d'Aosta**

   La programmazione dei fabbisogni di personale del Corpo forestale della Valle d'Aosta per il triennio 2025/2027 è stata effettuata con deliberazione della Giunta regionale n. 35/2025, successivamente aggiornata con deliberazioni nn. 253/2025 e 598/2025.

   Detta programmazione evidenzia, per gli anni 2026 e 2027, il seguente fabbisogno di personale:

FABBISOGNO 2026		
CAT/POS	**PROFILO PROFESSIONALE**	**N. POSTI**
B2F	AGENTE FORESTALE	3
C2F	ISPETTORE FORESTALE	1
D	FUNZIONARIO FORESTALE	4

FABBISOGNO 2027		
CAT/POS	**PROFILO PROFESSIONALE**	**N. POSTI**
B2F	AGENTE FORESTALE	4
C1F	SOVRINTENDENTE FORESTALE	13

L'attualizzazione dei suddetti fabbisogni e la definizione del PTFP 2026/2028 è rinviata al mese di marzo 2026 alla conclusione dell'iter legislativo, attualmente in corso, di approvazione del nuovo ordinamento, in regime pubblicistico, del Corpo forestale della Valle d'Aosta (Disegno di legge n. 6/XVII presentato in Consiglio regionale il 24 dicembre 2025).

Il nuovo ordinamento prevede, anche, il re-inquadramento di tutto il personale in servizio alla data di entrata in vigore della legge nel nuovo sistema di classificazione del personale, ai sensi dell'articolo 81 del suddetto DDLR.

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026/2028 sarà, pertanto, effettuata sulla base del nuovo sistema di inquadramento professionale del Corpo forestale della Valle d'Aosta dopo l'entrata in vigore della legge regionale.

3. **Organico del Corpo valdostano dei vigili del fuoco**

La programmazione dei fabbisogni di personale del Corpo valdostano dei vigili del fuoco per il triennio 2025/2027 è stata effettuata con deliberazione della Giunta regionale n. 34/2025.

Detta programmazione evidenzia, per gli anni 2026 e 2027, il seguente fabbisogno di personale:

FABBISOGNO 2026		
CAT/POS	**PROFILO PROFESSIONALE**	**N. POSTI**
B2V	VIGILE DEL FUOCO	1
C2V	CAPO REPARTO	8
FABBISOGNO 2027		
CAT/POS	**PROFILO PROFESSIONALE**	**N. POSTI**
C2V	CAPO REPARTO	1
DV	ISPETTORE ANTINCENDI	3

L'attualizzazione dei suddetti fabbisogni e la definizione del PTFP 2026/2028 è rinviata al mese di marzo 2026 alla conclusione dell'iter legislativo, attualmente in corso, di approvazione del nuovo ordinamento, in regime pubblicistico, del Corpo valdostano dei vigili del fuoco (Disegno di legge n. 4/XVII presentato in Consiglio regionale il 24 novembre 2025).

Il nuovo ordinamento prevede, anche, il re-inquadramento di tutto il personale in servizio alla data di entrata in vigore della legge nel nuovo sistema di classificazione del personale, ai sensi del Capo IV (*Disposizioni di primo inquadramento del personale di ruolo*) del suddetto DDLR.

La programmazione del fabbisogno di personale in divisa per il triennio 2026/2028 sarà, pertanto, effettuata sulla base del nuovo sistema di inquadramento professionale del Corpo valdostano dei vigili del fuoco, successivamente all'entrata in vigore della legge regionale.

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

Gli organici del personale ATAR delle Istituzioni scolastiche ed educative sono determinati, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera c), della l.r. 29/2024, nel limite della dotazione organica massima di 400 unità, sulla base di criteri e parametri (riferiti al numero degli studenti, al numero delle sedi e ai relativi metri quadri) definiti con apposita deliberazione della Giunta regionale. Per l'anno scolastico 2026/2028, l'organico del personale ATAR delle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione è stato determinato con deliberazione della Giunta regionale n. 1544 in data 28 novembre 2025, in applicazione dei criteri definiti con deliberazione della Giunta regionale n. 869/2024 e n. 1451/2025. L'articolo 2, comma 3, della l.r. 29/2024 autorizza l'integrale copertura degli organici delle istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione, anche in deroga ai vincoli assunzionali di cui al comma 1 del medesimo articolo. La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026/2028 sarà approvata, unitamente a quelli dell'organico della Giunta, nel mese di marzo 2026.

5. Organico della dirigenza

Il nuovo assetto organizzativo, decorrente dal 1° aprile 2026, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 61 del 27 gennaio 2026 prevede complessivi **82 posti di natura non fiduciaria**. Il numero dei dirigenti di ruolo alla data del 31 dicembre 2025 è pari a **70**.

Le facoltà assunzionali di personale con qualifica dirigenziale per il triennio 2026/2028 si determinano, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della l.r. 29/2025, tenendo conto delle cessazioni dei dirigenti di ruolo intervenute negli anni 2024 e 2025, non ancora sostituite, e delle cessazioni programmate per il triennio 2026/2028.

Le **cessazion**i intervenute negli anni 2024 e 2025 non sostituite sono pari a n. **6 dirigenti**.

Le cessazioni programmate per il triennio 2026/2028 sono pari a:
- 2026: **4 dirigenti**;
- 2027: **1 dirigente**;
- 2028: **3 dirigenti**.

A fronte delle facoltà assunzionali sopra riepilogate, la programmazione dei fabbisogni di personale dirigenziale, per il triennio 2026/2028, potrà essere approvata solo all'esito delle procedure di conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali, di primo e di secondo livello, a decorrere dal 1° aprile 2026, in base alle determinazioni che saranno assunte dalla Giunta regionale per la copertura dei posti che rimarranno vacanti, soprattutto rispetto al ricorso all'esterno, nel limite della quota massima del 15 per cento della dotazione organica dirigenziale, di cui all'articolo 20, comma 5, della l.r. 22/2010.

SOTTO-SEZIONE 4.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

In un contesto regionale caratterizzato da trasformazioni profonde e interconnesse - di natura normativa (come l'attuazione del PNRR, le riforme della Pubblica Amministrazione e i processi di digitalizzazione), sociale (invecchiamento della popolazione, nuove esigenze e aspettative da parte della cittadinanza) e tecnologica (accelerazione della transizione digitale, diffusione degli strumenti per il lavoro agile e innovazioni legate all'uso dei dati) - la formazione si configura come una leva strategica imprescindibile. Essa rappresenta, infatti, uno strumento essenziale per accompagnare lo sviluppo ordinato, consapevole e sostenibile dell'Amministrazione regionale, permettendole di rispondere con competenza alle sfide emergenti e di migliorare l'efficacia complessiva delle politiche pubbliche.

Tali cambiamenti evidenziano in modo sempre più chiaro l'urgenza di investire nel capitale umano, affinché il personale possa affrontare con preparazione e consapevolezza i nuovi scenari operativi, contribuire all'innovazione dei processi interni e sostenere l'evoluzione dei servizi rivolti ai cittadini e al territorio.

In questa prospettiva, la Giunta regionale, con deliberazione n. 1026 del 4 agosto 2025, ha adottato il **Piano triennale della formazione del personale regionale 2025-2027**, un documento strategico che orienta la programmazione delle attività formative e definisce obiettivi, priorità e ambiti di intervento che guideranno le iniziative nel prossimo triennio.

Il Piano si propone di:
- definire principi e linee guida per una programmazione formativa strutturata, che integri sia percorsi trasversali sia interventi di natura tecnico-specialistica;
- individuare le priorità tematiche, riconoscendo particolare rilievo allo sviluppo delle competenze umanistiche e riflessive;
- supportare dirigenti e strutture organizzative nell'individuazione di soluzioni formative efficaci, coerenti con le esigenze professionali del personale e con le traiettorie evolutive dell'Amministrazione.

Per sostenere lo sviluppo professionale del personale in servizio, rafforzando e aggiornando le competenze esistenti in relazione ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e normativi in corso, il Piano definisce in modo articolato:
- **Obiettivi formativi**;
- **Priorità formative**, suddivise per aree strategiche;
- **Azioni formative**;
- **Strumenti formativi**.

OBIETTIVI FORMATIVI

Il personale regionale, appartenente tanto all'organico della Giunta quanto alle Istituzioni scolastiche ed educative dipendenti dalla Regione, presenta oggi caratteristiche molto diversificate per età, background formativo, ruolo ricoperto e competenze professionali.

Questa eterogeneità richiede un'offerta formativa ampia e articolata, capace di rispondere in modo mirato ai diversi bisogni di aggiornamento e crescita, valorizzando le individualità e garantendo pari opportunità di sviluppo professionale.

L'obiettivo strategico complessivo dell'Amministrazione è assicurare, per tutti i dipendenti (dirigenti e non dirigenti), un impegno formativo annuo di almeno **40 ore**, equivalenti a una settimana lavorativa dedicata alla formazione continua.

DETTAGLIO DEGLI IMPEGNI FORMATIVI

- **Per le categorie B2 (profilo Coadiutore), C2, D e Dirigenti**, è previsto un incremento progressivo delle ore di formazione all'interno del triennio:

Categoria	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
B2 (solo profilo Coadiutore), C2, D, Dirigenti	32 ore	40 ore	40 ore

- **Per le categorie A, B1, B2 (non Coadiutore) B2S, B3, C1,** non è previsto un monte ore prefissato. Sarà, quindi, il dirigente a definire gli obiettivi formativi personalizzati, considerando:
  - il profilo professionale del dipendente;
  - le competenze richieste per lo svolgimento delle mansioni assegnate;
  - le esigenze specifiche e dei fabbisogni emergenti all'interno della struttura.

PRIORITÀ FORMATIVE E AREE STRATEGICHE

Nel quadro della valorizzazione del capitale umano e del rafforzamento delle competenze del personale pubblico, l'Amministrazione regionale mira a sostenere percorsi che favoriscano tanto lo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-specialistiche quanto l'acquisizione di strumenti utili alla comprensione del cambiamento, all'autosviluppo e alla maturazione personale e professionale. In tale ottica, è dato rilievo anche alle cosiddette "leve umanistiche", indispensabili per leggere con consapevolezza la complessità del presente.

Le competenze oggetto dei percorsi formativi sono articolate nelle seguenti macro-categorie:

1. Competenze Trasversali
Riguardano soft skills, capacità relazionali e competenze legate all'adattamento efficace ai contesti in evoluzione. Sono organizzate in cinque aree tematiche principali:

a) Leadership e soft skills;
b) Transizione amministrativa;
c) Transizione digitale;
d) Transizione ecologica;
e) Principi e valori della Pubblica Amministrazione.

2. Competenze Tecnico-Specialistiche
Comprendono conoscenze normative, tecniche e procedurali inerenti a settori specifici dell'attività amministrativa. I corsi, caratterizzati da un approccio operativo e personalizzato, potranno essere rivolti a:

- gruppi ristretti appartenenti a un particolare settore o a una determinata categoria di lavoratori;
- singoli dipendenti con esigenze specifiche di aggiornamento.

3. Competenze Comportamentali
Riguardano aspetti quali:

- responsabilità e assunzione del rischio;
- orientamento all'apprendimento e al servizio;
- intelligenza emotiva e gestione dello stress;
- mentalità di crescita;
- pensiero esplorativo e flessibilità;
- senso del futuro.

AZIONI FORMATIVE

Tenendo conto del quadro normativo, dell'eterogeneità dei fabbisogni, delle priorità strategiche e della volontà di valorizzare il lavoro pubblico, l'Amministrazione intende attivare percorsi relativi a:

Formazione trasversale e comportamentale	Norme e innovazione amministrativa	Formazione obbligatoria
• Onboarding per nuovi assunti • Ricollocazione del personale in nuovi ambiti operativi • Change management • Coaching e mentoring • Cohesion sociale • Pari opportunità e benessere organizzativo • Lavoro a distanza • Intelligenza artificiale e transizione digitale • Formazione internazionale	Percorsi continui e periodici su: • progettazione europea • appalti e contratti pubblici • contabilità pubblica • disciplina del lavoro • regolamentazione amministrativa • lingue • accessibilità • comunicazione	Comprende gli adempimenti normativi in materia di: • anticorruzione e trasparenza • antiriciclaggio • sicurezza sul lavoro • codice di comportamento • GDPR • Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) • Codice dei contratti pubblici

STRUMENTI FORMATIVI

La Regione intende valorizzare una pluralità di strumenti, integrando piattaforme nazionali, collaborazioni istituzionali e soluzioni interne.

Piattaforme e istituzioni	Altri strumenti

• SYLLABUS – Nuove competenze per le PA
• Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA)
• FORMEZ PA (programma PerForma PA)
• ITACA – corsi su contrattualistica pubblica
• CINSEDO – seminari e percorsi per Regioni e Province autonome
	• Offerta formativa di mercato, nel rispetto delle procedure di gara
	• Corsi "in house" valorizzando le competenze interne
	• Collaborazioni con altri enti e ordini professionali
	• Kit formativi per:
	  - formazione iniziale dei nuovi assunti
	  - formazione continua del personale in servizio

RISORSE FINANZIARIE

Per garantire l'attività formativa, l'Amministrazione ha stanziato risorse dedicate, allocate in un capitolo specifico del bilancio regionale e gestite dalla struttura Amministrazione e formazione del personale e attività economali.

Dotazione annuale

2026	2027	2028
200.000 €	200.000 €	200.000 €

A queste risorse si aggiungono fondi ulteriori, in alcuni casi vincolati, nella disponibilità delle singole strutture dirigenziali, utilizzabili per fabbisogni formativi specifici, in coerenza con gli obiettivi strategici dei rispettivi ambiti operativi.

SEZIONE 5. MONITORAGGIO

L'ultima parte del Piano è dedicata all'attività di monitoraggio finalizzata a:
- verificare se le politiche strategiche sono state attuate efficacemente;
- misurare la capacità dell'Ente di conseguire i risultati attesi nei diversi ambiti di programmazione;
- raccogliere elementi utili per gli aggiornamenti da apportare annualmente al Piano.

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

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

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

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

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

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

Al fine di un progressivo adeguamento alle indicazioni contenute nelle linee guida e nei manuali adottati a livello ministeriale per guidare le Pubbliche Amministrazioni nel ciclo di gestione del PIAO, in via sperimentale s'intende inserire nella prossima Relazione sulla performance un monitoraggio specifico delle schede contenute nell'*Appendice-Valore pubblico,* che fornirà le informazioni sullo stato di conseguimento di ciascun obiettivo di valore pubblico per il tramite delle politiche volte a migliorare i livelli di performance dell'Ente, contrastare la corruzione e promuovere la trasparenza, ottimizzare l'assetto organizzativo interno e valorizzare adeguatamente le risorse umane.

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

Il sistema di monitoraggio assegna, nello specifico, ai Coordinatori il compito di sorvegliare l'attuazione delle misure all'interno del proprio Dipartimento e di riferire al Responsabile gli esiti di tale sorveglianza:
- senza ritardo, qualora emergano situazioni di criticità e/o di inadeguatezza degli interventi come preventivamente pianificati;

- in tempo utile per redigere, a cura dello stesso Responsabile, la *Relazione annuale sui risultati dell'attività per contrastare la corruzione e l'illegalità all'interno dell'Ente*, da presentare entro il 15 dicembre di ogni anno.

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

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

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

APPENDICE VALORE PUBBLICO

Schede integrative sezioni PIAO, pagine 2-27.

Per ciascun obiettivo di Valore pubblico, le schede forniscono le seguenti informazioni:

- Dipartimento e/o struttura responsabile;
- correlata area strategica del programma di legislatura 2025/2030;
- numero della Missione e della Componente PNRR e denominazione intervento associato;
- corrispondente obiettivo strategico definito nel DEFR (sezione III) o in altro strumento di programmazione regionale e risorse finanziarie stanziate;
- obiettivo dirigenziale attuativo assegnato per l'annualità 2026;
- correlati area di rischio e processo censito nel Piano anti-corruzione;
- interventi di digitalizzazione in corso o da implementare;
- livello di rischio (Basso o Alto), coerentemente con la misurazione del Piano anti-corruzione;
- potenziali eventi che potrebbero incidere sulla regolarità del processo;
- interventi per la mitigazione del rischio corruttivo già attivati e/o da rafforzare, con relativo indicatore;
- numero e profilo di risorse umane che saranno assegnate alla struttura responsabile nel 2026;
- numero di risorse umane coinvolte nell'attività che svolgono la propria prestazione in lavoro agile;
- interventi formativi correlati programmati nel Piano della formazione 2025/2027, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 1026/2025.

Obiettivo Valore pubblico n. 1 Sviluppo mobilità sostenibile - Piste ciclabili	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile - Struttura Edilizia, patrimonio immobiliare e infrastrutture sportive
Programma di legislatura	D. Infrastrutture strategiche e mobilità integrata
Progetto PNRR (eventuale)	-
	-
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	PRT O.S. 2.7: Completare la Pista ciclabile regionale Fondovalle Dora dal confine con il Piemonte a Entrèves
	-
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	-
Area di rischio	Scelta del contraente
Denominazione processo	Contratti di affidamento servizi, forniture ed esecuzione lavori
Digitalizzazione	Si
Livello di rischio	Alto
Potenziali eventi	Difficoltà realizzative in alcuni tratti; procedure di aggiudicazione; varianti/imprevisti durante la fase realizzativa
Misure in atto	Misure di controllo, di regolamentazione e di semplificazione
Misure aggiuntive	-
Indicatore 2026	-
Fabbisogno risorse umane 2026	1D e 1 C2
Lavoro agile	2
Interventi formativi	-

Obiettivo Valore pubblico n. 2 Sviluppo mobilità sostenibile - Utilizzo mezzi pubblici	
Dipartimento/Struttura	Struttura Trasporto pubblico
Programma di legislatura	D. Infrastrutture strategiche e mobilità integrata
Progetto PNRR (eventuale)	In parte
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	DEFR: "*Nel frattempo si proseguirà con il monitoraggio della fornitura degli ultimi treni elettrici acquistati, che permetterà la riapertura della linea con una flotta di treni performante e confortevole, con la quale si potranno prevedere, in futuro, collegamenti anche con Milano e Genova oltre a Torino*"
	-
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	-
Area di rischio	Scelta del contraente
Denominazione processo	Contratti di affidamento servizi, forniture ed esecuzione lavori
Digitalizzazione	no
Livello di rischio	Alto
Potenziali eventi	Imprevisti/varianti in fase esecutiva, per evoluzione normativa, revisione prezzi, disposizione dell'Autorità
Misure in atto	Verifica a campione, da parte del dirigente, delle istruttorie relative alle liquidazioni, con redazione di apposito verbale
Misure aggiuntive	Rafforzamento della parte motivazionale dei principali provvedimenti
Indicatore 2026	Implementazione nei principali provvedimenti di specifici capoversi sui presupposti di diritto/contrattuali e di fatto
Fabbisogno risorse umane 2026	1D
Lavoro agile	1
Interventi formativi	-

Obiettivo Valore pubblico n. 3 Aumento resilienza del territorio - %residenti in aree pericolosità frane elevata o molto elevata	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio; struttura Attività geologiche
Programma di legislatura	G - Sicurezza territoriale
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	Riduzione livelli di rischio idrogeologico del territorio regionale (DEFR 2026-2028)
	Stanziate nel bilancio 2026-2028 risorse per euro 14.023.674,97
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	
Area di rischio	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, servizi, forniture C - Concessioni ed erogazione di sovvenzioni, contributi e vantaggi economici
Denominazione processo	- Gestione della fase di affidamento dei contratti pubblici di competenza; - Acquisto di lavori, servizi e forniture in somma urgenza; - Concessione finanziamenti ai Comuni per la realizzazione di interventi di difesa dai rischi idrogeologici, nell'ambito del servizio idrico integrato e per il contrasto agli effetti dei cambiamenti climatici
Digitalizzazione	Sì, solo per la fase di scelta del contraente con gara pubblica
Livello di rischio	Alto
Potenziali eventi	Controparti/Relazioni: Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato Interessi: Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti Discrezionalità: Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale
Misure in atto	Interventi per la mitigazione del rischio corruttivo già attivati: misure M1, M2, M3, M4, M5; M7, M8, M12
Misure aggiuntive	Implementazione misure di controllo per garantire la realizzazione delle opere previste secondo quanto stabilito dal PNRR
Indicatore 2026	Indicatori relativi alle differenti misure adottate esplicitati nella sezione: Attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione
Fabbisogno risorse umane 2026	3 D e 1 C2
Lavoro agile	0
Interventi formativi	Aree tematiche: appalti e contratti pubblici; PNRR; misure di prevenzione della corruzione e antiriciclaggio

Obiettivo Valore pubblico n. 4 Aumento resilienza del territorio - %residenti in aree pericolosità idraulica alta	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio; struttura Opere idrauliche
Programma di legislatura	G - Sicurezza territoriale
Progetto PNRR (eventuale)	Missione componente 4 - Interventi di sistemazione idraulica dei torrenti Berruard e Buthier di Ollomont; Missione 2 componente 4 - Interventi di mitigazione dei rischi naturali sulla Dora Baltea
	Risorse assegnate a valere sul PNRR per euro 10.493.150,64
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	Riduzione dei livelli di rischio idrogeologico del territorio regionale (DEFR 2026-2028)
	Stanziate nel bilancio 2026-2028 risorse per euro 21.433.000
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	
Area di rischio	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, servizi, forniture C - Concessioni ed erogazione di sovvenzioni, contributi e vantaggi economici
Denominazione processo	- Gestione della fase di affidamento dei contratti pubblici di competenza; - Acquisto di lavori, servizi e forniture in somma urgenza; - Concessione finanziamenti ai Comuni per la realizzazione di interventi di difesa dai rischi idrogeologici, nell'ambito del servizio idrico integrato e per il contrasto agli effetti dei cambiamenti climatici; - Gestione degli interventi di competenza finanziati dal PNRR
Digitalizzazione	Sì, solo per la fase di scelta del contraente con gara pubblica
Livello di rischio	Alto
Potenziali eventi	Controparti/Relazioni: Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato Interessi: Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti Discrezionalità: Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale
Misure in atto	Interventi per la mitigazione del rischio corruttivo già attivati: misure M1, M2, M3, M4, M5; M7, M8, M12
Misure aggiuntive	Implementazione delle misure di controllo per garantire la realizzazione delle opere previste secondo quanto stabilito dal PNRR
Indicatore 2026	Indicatori relativi alle differenti misure adottate esplicitati nella sezione: Attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione
Fabbisogno risorse umane 2026	2 D e 5 C2
Lavoro agile	2 risorse
Interventi formativi	Aree tematiche: appalti e contratti pubblici; PNRR; misure di prevenzione della corruzione e antiriciclaggio

Obiettivo Valore pubblico n. 5 Miglioramento qualità dell'aria	
Dipartimento/Struttura	Valutazioni, autorizzazioni ambientali e qualità dell'aria
Programma di legislatura	H- Tutela ambientale
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	Piano regionale per la qualità dell'aria
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	
Area di rischio	A Autorizzazione/concessione C Erogazione contributi K Programmazione e gestione fondi europei (K2 Gestione fondi europei)
Denominazione processo	Piano regionale per la qualità dell'aria della Valle d'Aosta 2025-2031
Digitalizzazione	Non prevista
Livello di rischio	Basso
Potenziali eventi	Non sono prevedibili al momento potenziali eventi che potrebbero incidere sulla regolarità del processo
Misure in atto	Interventi per la mitigazione del rischio corruttivo già attivati per le aree di rischio: misure M1, M2, M5, M7, M9, M10, M12
Misure aggiuntive	Non necessarie
Indicatore 2026	Media annuale valore pm 2,5
Fabbisogno risorse umane 2026	0
Lavoro agile	1
Interventi formativi	0

Obiettivo Valore pubblico n. 6 Introduzione nuovi trattamenti e iniziative per la riduzione della produzione di rifiuti	
Dipartimento/Struttura	Valutazioni, autorizzazioni ambientali e qualità dell'aria
Programma di legislatura	H- Tutela ambientale
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	Piano regionale per la gestione dei rifiuti 2022-2026
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	
Area di rischio	A Autorizzazione/concessione C Erogazione contributi K Programmazione e gestione fondi europei (K2 Gestione fondi europei)
Denominazione processo	Autorizzazioni relative alla gestione dei rifiuti e alla realizzazione e gestione delle operazioni di bonifica da parte di terzi
Digitalizzazione	Non prevista
Livello di rischio	Basso
Potenziali eventi	Non sono prevedibili al momento potenziali eventi che potrebbero incidere sulla regolarità del processo
Misure in atto	Interventi per la mitigazione del rischio corruttivo già attivati per le aree di rischio: misure M1, M2, M5, M7, M9, M10, M12
Misure aggiuntive	Non necessarie
Indicatore 2026	percentuale raccolta differenziata
Fabbisogno risorse umane 2026	0
Lavoro agile	1
Interventi formativi	0

Obiettivo Valore pubblico n. 7 Promozione insediamento giovani agricoltori e nascita di nuova imprenditoria	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Agricoltura - U.O. Investimenti aziendali
Programma di legislatura	F - Agricoltura
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	Il presente obiettivo rientra nel più ampio obiettivo strategico DEFR - Attuazione del Complemento regionale per lo Sviluppo Rurale 2023/27 (CSR 23/27) in complementarietà con gli strumenti regionali, e ultimare i pagamenti relativi al Programma di sviluppo rurale 2014/22
	2.000.000 euro
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	Nessun obiettivo dirigenziale associato
Area di rischio	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici
Denominazione processo	Intervento SRE01 - Insediamento giovani agricoltori
Digitalizzazione	Applicativi sviluppati in locale e SIAN
Livello di rischio	Alto
Potenziali eventi	
Misure in atto	M3 - Monitorare i termini di conclusione di ciascun procedimento. Il monitoraggio del sistema di controllo dei tempi dei procedimenti è eseguito dai dirigenti preposti e gli esiti sono comunicati al Coordinatore. M4 - Verificare che i dipendenti addetti all'istruttoria delle pratiche abbiano regolarmente sottoscritto la dichiarazione annuale relativa a situazioni di potenziale conflitto di interesse. M8 - Disporre che il dipendente responsabile dell'istruttoria delle domande di pagamento degli aiuti sia diverso dal responsabile dell'istruttoria dell'ammissibilità della domanda di aiuto.
Misure aggiuntive	Gestione dei conflitti d'interesse - Tutti i dipendenti autorizzati a svolgere un'attività extra-impiego in campo agricolo, devono, prima di occuparsi dell'istruttoria di ogni singola pratica, sottoscrivere una dichiarazione di non avere un conflitto di interesse con il titolare della medesima
Indicatore 2026	Promuovere l'insediamento dei giovani agricoltori e la nascita di nuova imprenditoria
Fabbisogno risorse umane 2026	Personale afferente alla U.O. Investimenti aziendali: - 1 istruttore tecnico - 3 geometri - 1 perito agrario - 3 impiegati forestali
Lavoro agile	Nessuno
Interventi formativi	I dipendenti impegnati nel processo sono regolarmente formati ai sensi del Piano della formazione 2025/2027

Obiettivo Valore pubblico n. 8 Potenziamento capacità digitale della Pubblica Amministrazione regionale	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Innovazione e agenda digitale
Programma di legislatura	Area E - Digitalizzazione
Progetto PNRR (eventuale)	M1C1
	Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	Attuazione dei piani relativi alla realizzazione delle infrastrutture tecnologiche digitali Gestione dei piani attuativi relativi a competenze digitali, servizi e dati Piano pluriennale 2024-2026 per lo sviluppo del sistema informativo regionale (DCR 3902/XVI del 18/09/2024) Piano Operativo Annuale 2026 (DGR 1685 del 30/12/2025)
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	In corso di definizione
Area di rischio	Scelta del contraente
Denominazione processo	Realizzazione, manutenzione e gestione dei sistemi informativo, tecnologico e di telecomunicazione regionale
Digitalizzazione	Interventi in corso
Livello di rischio	Basso
Potenziali eventi	Controparti, interesse privato, carenze gestionali
Misure in atto	Gestione condivisa delle pratiche e verifiche a campione sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni; formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione; monitoraggio continuo da parte del dirigente e relazione annuale
Misure aggiuntive	
Indicatore 2026	
Fabbisogno risorse umane 2026	Da piano dei fabbisogni in fase di definizione
Lavoro agile	19 risorse
Interventi formativi	Formazione in materia di Codice dei contratti, contrasto alla corruzione, competenze digitali

Obiettivo Valore pubblico n. 9 Sviluppo e rafforzamento delle capacità di ricerca e innovazione e introduzione di tecnologie avanzate	
Dipartimento/Struttura	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale
Programma di legislatura	Area B - Rafforzamento del sistema regionale della ricerca, dell'innovazione e della competitività produttiva
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	
Area di rischio	C
Denominazione processo	Concessione contributi mediante bandi per la realizzazione di progetti di ricerca e innovazione
Digitalizzazione	No
Livello di rischio	Alto
Potenziali eventi	Regole (C) - 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa; Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche; Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli
Misure in atto	Tutte le misure del trattamento base e rafforzato
Misure aggiuntive	Monitoraggio semestrale, o sulla base della tempistica individuata in ogni singolo bando, sullo stato di avanzamento dei Programmi di investimento oggetto di contributo
Indicatore 2026	Numero monitoraggi annuali per ciascun Programma di investimento finanziato = 2 come definito dal bando
Fabbisogno risorse umane 2026	Si demanda al piano dei fabbisogni di personale 2026/2028
Lavoro agile	0
Interventi formativi	Formazione in materia di anticorruzione, antiriciclaggio e gestione dei fondi

Obiettivo Valore pubblico n. 10 Sostegno alla R&S	
Dipartimento/Struttura	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale
Programma di legislatura	Area B - Rafforzamento del sistema regionale della ricerca, dell'innovazione e della competitività produttiva
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	
Area di rischio	C
Denominazione processo	Concessione contributi mediante bandi per la realizzazione di progetti di ricerca e innovazione
Digitalizzazione	No
Livello di rischio	Alto
Potenziali eventi	Regole (C) - 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa; Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche; Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli
Misure in atto	Tutte le misure del trattamento base e rafforzato
Misure aggiuntive	Monitoraggio semestrale, o sulla base della tempistica individuata in ogni singolo bando, sullo stato di avanzamento dei Programmi di investimento oggetto di contributo
Indicatore 2026	Numero monitoraggi annuali per ciascun Programma di investimento finanziato = 2 come definito dal bando
Fabbisogno risorse umane 2026	Si demanda al piano dei fabbisogni di personale 2026/2028
Lavoro agile	0
Interventi formativi	Formazione in materia di anticorruzione, antiriciclaggio e gestione dei fondi

Obiettivo Valore pubblico n. 11 Sostegno alla formazione continua	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione
Programma di legislatura	2025-2030 Area C - Politiche del lavoro
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	PR FSE
	Risorse impegnate 2025: euro 703.322,22 Risorse stanziate 2026: euro 1.140.000
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	
Area di rischio	K- Programmazione gestione fondi europei
Denominazione processo	*Sostegno alla formazione continua imprese e cittadini occupati* L'attività rientra nel più ampio processo "*Formazione professionale - finanziamento tramite avviso pubblico (compresi gli avvisi in attuazione del PNRR Missione 5 (GOL)*"
Digitalizzazione	Sì (Sispreg)
Livello di rischio	Alto
Potenziali eventi	
Misure in atto	M1: Gestione condivisa delle pratiche e controlli sulle dichiarazioni sostitutive nella misura dell'8% M 2, M 5, M 7, M12
Misure aggiuntive	
Indicatore 2026	
Fabbisogno risorse umane 2026	Un istruttore tecnico o amministrativo
Lavoro agile	
Interventi formativi	

Obiettivo Valore pubblico n. 12 Valorizzazione e incentivazione al mantenimento dei territori d'alta montagna con la pratica dell'alpeggio	
Dipartimento/Struttura	Strutture Politiche regionali di sviluppo rurale e Zootecnia, produzioni lattiero-casearie e laboratori
Programma di legislatura	F - Agricoltura
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	Il presente obiettivo rientra nel più ampio obiettivo strategico DEFR - Attuazione del Complemento regionale per lo Sviluppo Rurale 2023/27 (CSR 23/27) in complementarietà con gli strumenti regionali, e ultimare i pagamenti relativi al Programma di sviluppo rurale 2014/22
	CSR 23/27: - intervento SRA08 "Agroambiente", premio pascoli; dotazione media annua: 200.000 euro - intervento SRA29 "Agricoltura biologica", premio pascoli; dotazione media annua: 2.000.000 euro - intervento SRB01 "Indennità compensativa zone montane", premio pascoli; dotazione media annua: 1.600.000 euro - intervento SRC01 "Indennità zone Natura 2000", premio pascoli; dotazione media annua: 260.000 euro L.r. 17/2016, articolo 9, comma 6bis - Aiuto alla monticazione, dotazione media annua: 2.400.000 euro
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	Nessun obiettivo dirigenziale associato
Area di rischio	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici
Denominazione processo	CSR 23/27: - intervento SRA08 "Agroambiente" - intervento SRA29 "Agricoltura biologica" - intervento SRB01 "Indennità compensativa zone montane" - intervento SRC01 "Indennità zone Natura 2000" L.r. 17/2016: Aiuto alla monticazione di cui all'articolo 9, comma 6bis
Digitalizzazione	Applicativi sviluppati in locale e SIAN
Livello di rischio	Basso per i 4 interventi CSR Alto per il processo legato all'articolo 9, comma 6bis, della l.r. 17/2016
Potenziali eventi	
Misure in atto	M3 - Monitorare i termini di conclusione di ciascun procedimento. Il monitoraggio del sistema di controllo dei tempi dei procedimenti è eseguito dai dirigenti preposti e gli esiti sono comunicati al Coordinatore. M4 - Verificare che i dipendenti addetti all'istruttoria delle pratiche abbiano regolarmente sottoscritto la dichiarazione annuale relativa a situazioni di potenziale conflitto di interesse. M8 - Disporre che il dipendente responsabile dell'istruttoria delle domande di pagamento degli aiuti sia diverso dal responsabile dell'istruttoria dell'ammissibilità della domanda di aiuto.

Misure aggiuntive	Gestione dei conflitti d'interesse - Tutti i dipendenti autorizzati a svolgere un'attività extra-impiego in campo agricolo, devono, prima di occuparsi dell'istruttoria di ogni singola pratica, sottoscrivere una dichiarazione di non avere un conflitto di interesse con il titolare della medesima
Indicatore 2026	Valorizzare e incentivare il mantenimento dei territori d'alta montagna con la pratica dell'alpeggio
Fabbisogno risorse umane 2026	Premi a superficie CSR: gestione affidata ad AREA VdA: - 1 direttore - 1 funzionario tecnico - 3 istruttori - 1 tecnico informatico - 2 esecutivi Premio monticazione: - 1 dirigente di struttura - 2 funzionari tecnici - 1 tecnico istruttore - 1 amministrativo
Lavoro agile	AREA VdA 2 risorse hanno un accordo per il lavoro agile
Interventi formativi	Premi a superficie CSR: AREA VdA garantisce una formazione interna ai propri dipendenti conformemente al Piano della formazione dell'Agenzia regionale approvato con provvedimento del direttore di AREA Aiuto alla monticazione: i dipendenti impegnati nel processo sono regolarmente formati ai sensi del Piano della formazione 2025/2027

Obiettivo Valore pubblico n. 13 Ridisegno sanità territoriale	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Sanità e salute - struttura Finanziamento del servizio sanitario, investimenti e qualità nei servizi socio-sanitari
Programma di legislatura	K - Salute
Progetto PNRR (eventuale)	Missione 6 “Salute”
	Componenti 1 “Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l’assistenza sanitaria territoriale” Componente 2 “Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale”
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	Attuazione azioni correlate agli obiettivi relativi del Piano per la Salute e il Benessere Sociale, con riferimento alla Macro-area 2 Piano Operativo Regionale approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 596 in data 26 maggio 2022 e relative schede tecniche concernenti il PNRR e il PNC - Missione 6 “Salute”, Componenti 1 “Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l’assistenza sanitaria territoriale” e 2 “Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale” Contratto Istituzionale di Sviluppo della Valle d’Aosta per il Piano Operativo Regionale
	Totale importi PNRR euro 27.687.278,42 Residui da impiegare nell’anno 2026 circa euro 13.182.194,15
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	Ancora da definire
Area di rischio	Aree di rischio del Piano anti-corruzione: K) Programmazione, gestione, coordinamento, monitoraggio e rendicontazione dei fondi PNRR – Missione 6 “Salute” B) Scelta del contraente
Denominazione processo	Referente unico regionale per la gestione, il coordinamento e il monitoraggio dei fondi PNRR – Missione 6 “Salute”
Digitalizzazione	La componente 2 della Missione 6 denominata “Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale” prevede i seguenti interventi di digitalizzazione della Sanità: • M6C2 1.1.2 Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero – sub investimento Grandi apparecchiature, M6C2 1.1.1 Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero – sub investimento Digitalizzazione DEA I e II livello • M6C2 1.2 Verso un ospedale sicuro e sostenibile (PNRR) • M6C2 1.2 Verso un ospedale sicuro e sostenibile (PNC) • M6C2 1.3.2 Infrastruttura tecnologica del MdS e analisi dei dati, modello predittivo per la vigilanza LEA – sub investimento – Rafforzamento della collezione, elaborazione e produzione di dati a livello locale • M6C2 2.2 b) Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario • M6C2 1.3.1 b) adozione e utilizzo FSE da parte delle Regioni

Livello di rischio	Con riferimento al Piano anti-corruzione: A) Basso B) Alto
Potenziali eventi	Potenziali eventi che potrebbero incidere sulla regolarità del processo: interferenze; carenze organizzative
Misure in atto	Gestione condivisa delle pratiche e verifiche a campione; trattamento rafforzato; formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione. Monitoraggio dichiarazioni RUP dei soggetti attuatori esterni
Misure aggiuntive	Interventi da implementare per rafforzare le misure anti-corruzione già in atto: • area di rischio F): Controlli di veridicità sulle dichiarazioni dei RUP sull'assenza di conflitto di interessi; • area di rischio F): Controlli di veridicità sulle dichiarazioni del c.d. doppio finanziamento.
Indicatore 2026	Indicatori anti-corruzione: • n. controlli di veridicità sulle dichiarazioni dei RUP sull'assenza di conflitto di interessi • n. controlli di veridicità sulle dichiarazioni del c.d. doppio finanziamento
Fabbisogno risorse umane 2026	Numero e profilo di risorse umane che saranno assegnate alla struttura responsabile nel 2026: 0
Lavoro agile	Numero di risorse umane coinvolte nell'attività che svolgono la propria prestazione in lavoro agile: 1
Interventi formativi	Interventi formativi correlati programmati nel Piano della formazione 2025/2027, approvato con DGR n. 1026/2025: • Antiriciclaggio: evoluzione normativa e applicazioni pratiche; • Corso annuale sulla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza; • Corsi sull'accessibilità per migliorare l'inclusività dei servizi digitali; • Cyber awareness: livello I e II.

Obiettivo Valore pubblico n. 14 Argine alla penuria di medici, incremento del personale infermieristico e sostegno all'attrattività regionale	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Sanità e salute
Programma di legislatura	K - Salute
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	Attuazione di azioni correlate agli obiettivi del Piano per la salute e il benessere sociale - in particolare la Macro area 2.10 (Aggiornare il ruolo e le funzioni della medicina in convenzione riconoscendone la funzione strategica nel nuovo modello dell'assistenza sanitaria territoriale indicato dalla recente normativa anche attraverso l'evoluzione degli Accordi integrativi regionali derivanti dall'ACN e la costituzione delle Aggregazioni Funzionali Territoriali (AFT) e delle Unità Complesse di Cure Primarie (UCCP), in accordo con i medici convenzionati del territorio (di assistenza primaria, pediatri di libera scelta e specialisti ambulatoriali).
	Risorse: • 5.600.000 euro quale importo massimo delle risorse destinate al riconoscimento dei miglioramenti economici previsti per il personale in regime di convenzione con il Servizio sanitario regionale (l.r. 29/2025, articolo 12, comma 2), lettera c); • 1.500.000 euro a incremento delle risorse di cui al punto precedente, destinati al riconoscimento di incentivi volti allo sviluppo, alla riorganizzazione e al potenziamento dell'assistenza territoriale in Valle d'Aosta (l.r. 29/2025, articolo 12, comma 2), lettera d)
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	Ancora da definire
Area di rischio	Area di rischio e processo censito nel Piano anti-corruzione: C) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, vantaggi economici
Denominazione processo	Gestione delle attività volte all'erogazione di contributi – trasferimenti all'AUSL VdA per LEA
Digitalizzazione	/
Livello di rischio	Basso - Alto
Potenziali eventi	Interferenze - interferenze, rilevanza economica
Misure in atto	Interventi per la mitigazione del rischio corruttivo già attivati per le aree a rischio: M1, M2, M3, M4, M8, M9, M10 (cfr. Piano anti-corruzione)
Misure aggiuntive	area di rischio C): controllo/affiancamento nel procedimento istruttorio da parte di più soggetti, collocati a diversi livelli dell'organizzazione
Indicatore 2026	Indicatori anti-corruzione: • il procedimento si svolge attraverso fasi separate (istruttoria, valutazione e concessione) a cui prendono parte più soggetti con funzioni diverse;

	• presenza di tracciabilità delle fasi istruttorie (protocollazione ecc.). Indicatori tecnici: numero di medici e infermieri per 1000 abitanti.
Fabbisogno risorse umane 2026	Numero e profilo di risorse umane che saranno assegnate alla struttura responsabile nel 2026: 2 risorse già assegnate (1 funzionario cat. D - pos. D e 1 collaboratore cat. C - pos. C2).
Lavoro agile	Numero di risorse umane coinvolte nell'attività che svolgono la propria prestazione in lavoro agile: 1 collaboratore cat. C - pos. C2.
Interventi formativi	Interventi formativi correlati programmati nel Piano della formazione 2025/2027, approvato con DGR n. 1026/2025: • Antiriciclaggio: evoluzione normativa e applicazioni pratiche; • Corso annuale sulla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza; • Corsi sull'accessibilità per migliorare l'inclusività dei servizi digitali; • Cyber awareness: livello I e II.

Obiettivo Valore pubblico n. 15 Miglioramento liste di attesa	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Sanità e salute
Programma di legislatura	K - Salute
Progetto PNRR (eventuale)	Missione 6
	Verso un ospedale sicuro e sostenibile
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	Attuazione di azioni correlate agli obiettivi del Piano per la Salute e il Benessere Sociale e del Piano regionale Liste d'Attesa (DGR n. 1052/2025), con riferimento alle Macro–aree 2 e 3
	Risorse: l'obiettivo potrà essere perseguito non solo mediante le risorse messe a disposizione dalla l.r. 22/2025, ma anche attraverso i previsti interventi di riorganizzazione, che contribuiranno indirettamente all'ottimizzazione dei processi e al conseguente miglioramento delle liste di attesa.
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	Ancora da definire
Area di rischio	Area di rischio Piano anti-corruzione: C) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, vantaggi economici.
Denominazione processo	Processo censito nel Piano anti-corruzione: Trasferimenti all'Azienda Usl della VdA per Livelli Essenziali di Assistenza (LEA)
Digitalizzazione	Piattaforma nazionale Liste d'Attesa
Livello di rischio	Con riferimento al Piano anti-corruzione: Alto
Potenziali eventi	Interferenze/Rilevanza economica
Misure in atto	Interventi per la mitigazione del rischio corruttivo già attivati per le aree di rischio: M1, M2, M3, M4, M8, M9, M10 (cfr. Piano anti-corruzione)
Misure aggiuntive	Area di rischio C): controllo/affiancamento nel procedimento istruttorio da parte di più soggetti, collocati a diversi livelli dell'organizzazione
Indicatore 2026	Indicatori anti-corruzione: il procedimento si svolge attraverso fasi separate (istruttoria, valutazione e concessione) a cui prendono parte più soggetti con funzioni diverse. Indicatori tecnici: percentuale di prime visite e di prestazioni di specialistica ambulatoriale erogate entro i tempi massimi previsti dalla classe di priorità (PNGLA).
Fabbisogno risorse umane 2026	Numero e profilo di risorse umane che saranno assegnate alla Struttura responsabile nel 2026: 1 istruttore tecnico (D), che sarà collocato a riposo nell'autunno 2026 e 1 istruttore amministrativo (D).
Lavoro agile	Numero risorse umane coinvolte nell'attività che svolgono la propria prestazione in lavoro agile: 1 istruttore tecnico.
Interventi formativi	Interventi formativi correlati programmati nel Piano della formazione 2025/2027, approvato con DGR n. 1026/2025: • Antiriciclaggio: evoluzione normativa e applicazioni pratiche; • Corso annuale sulla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza; • Corsi sull'accessibilità per migliorare l'inclusività dei servizi digitali; • Cyber awareness: livello I e II.

Obiettivo Valore pubblico n. 16 Valorizzazione e fruizione integrata del patrimonio storico e archeologico	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali e strutture Patrimonio storico-artistico e gestione siti culturali, Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali e Analisi scientifiche, conservazione e progetti cofinanziati
Programma di legislatura	Q - Patrimonio culturale
Progetto PNRR (eventuale)	nessuno
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	
Area di rischio	A - B
Denominazione processo	Valorizzazione e fruizione integrata del patrimonio storico e archeologico
Digitalizzazione	Sì
Livello di rischio	Alto
Potenziali eventi	Controparti/relazioni, Interessi, Rilevanza economica (fattori organizzativi)
Misure in atto	Gestione condivisa pratiche; verifica sul rispetto dei termini procedimentali; acquisizione dichiarazioni di assenza conflitti d'interesse; formazione anti-corruzione
Misure aggiuntive	-
Indicatore 2026	-
Fabbisogno risorse umane 2026	Da piano dei fabbisogni in fase di definizione
Lavoro agile	17
Interventi formativi	Oltre alla formazione obbligatoria, sarà prevista una formazione specifica in materia di valorizzazione del patrimonio culturale e di inclusività

Obiettivo Valore pubblico n. 17 Promozione turistica	
Dipartimento/Struttura	Struttura Sviluppo dell'offerta, marketing e promozione turistica
Programma di legislatura	J - Turismo
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	DEFR 2026-2028 - Rafforzamento del posizionamento competitivo della Regione autonoma Valle d'Aosta e accelerazione degli investimenti regionali per la promozione dell'offerta turistica
	Anno 2026: 2.817.200,00 Anno 2027: 2.768.400,00 Anno 2028: 2.768.400,00
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	
Area di rischio	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi
Denominazione processo	Acquisto di beni e servizi a fini promozionali
Digitalizzazione	Già implementata
Livello di rischio	Basso
Potenziali eventi	Discrezionalità (D) - 1. Procedure regolate con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale
Misure in atto	1. Individuazione di almeno due dipendenti per ogni procedimento. Laddove l'ufficio risulti costituito da un solo dipendente, il dirigente assicura la funzione di "back-up" rispetto alle istruttorie affidate 2. Personale da assoggettare a formazione identificato dal dirigente delle strutture sulla base dei criteri indicati dal Coordinatore ≥ 80% 3. Controllo a campione sui procedimenti 4. Pubblicazione sul sito istituzionale dei dati e dei provvedimenti 5. Richiesta di relazione al dirigente sull'effettiva verifica di rispetto del Codice di comportamento 6. Applicazione della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi rispettando, così, le disposizioni dettate dal d.lgs. 39/2013 7. Richiesta di relazione al dirigente per effettuare il monitoraggio sulle misure adottate
Misure aggiuntive	
Indicatore 2026	1. Controllo a campione sui provvedimenti finali 2. Numero di dipendenti assoggettati a formazione 3. Controllo a campione sui procedimenti 4. Controllo pubblicazione 5. Consegna relazione del dirigente 6. Verifica dichiarazioni sostitutive 7. Consegna relazione del dirigente

Fabbisogno risorse umane 2026	In servizio (tot. 14): 1 Istruttore contabile Cat. D 1 Responsabile amministrativo contabile Cat. D 3 Interprete Cat. C2 3 Segretario Cat. C2 2 Assistente amministrativo-contabile Cat. C2 1 Traduttore Cat. C2 1 Addetto alle pubbliche relazioni Cat. C2 1 Collaboratore tecnico Cat. C2 1 Coadiutore Cat. B2 Posti attualmente vacanti (tot. 2) : 1 Assistente amministrativo-contabile Cat. C2 1 Coadiutore Cat. B2
Lavoro agile	n. 9
Interventi formativi	- Codice degli appalti e contratti pubblici - Transizione al digitale - Intelligenza artificiale - Tecnologie emergenti e trasformazione digitale

Obiettivi Valore pubblico nn. 18, 19 e 20 Contrasto dispersione scolastica e abbandono	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Sovraintendenza agli studi
Programma di legislatura	Continuare a ridurre il tasso di abbandono scolastico, intensificando le azioni di contrasto attraverso percorsi di tutoraggio e orientamento volti a rafforzare le competenze di base e sostenere ogni alunno nel proprio percorso di vita, anche attraverso la capillarità delle scuole sul territorio e differenziando l'offerta per accrescere l'attrattività del sistema scolastico nel suo complesso.
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	Dimensionamento rete scolastica e disposizioni per la formazione delle classi nelle scuole del secondo ciclo di istruzione nonché eventuale approvazione delle modalità e dei criteri per la definizione dell'organico delle scuole dell'infanzia e del primo ciclo di istruzione. (aggiornamento obiettivo strategico DEFR 2026-2028)
	Proseguire, in linea con quanto attuato negli anni scorsi, grazie ai fondi PNRR e ad altri fondi statali, europei e regionali, specifiche azioni per contrastare la dispersione scolastica esplicita (VP 18) ed implicita (VP 19-20), attraverso percorsi di *mentoring* e di orientamento, volti a potenziare le competenze di base degli studenti, con il coinvolgimento attivo delle famiglie e del territorio. A titolo esemplificativo, si riportano alcune iniziative quali la realizzazione dell'evento "VdAOrienta" (salone per l'orientamento rivolto a studenti e famiglie della scuola secondaria di primo e di secondo grado), in collaborazione con il Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione (DPLF) e, nello specifico, per le superiori, il finanziamento alle scuole per le attività dei docenti *tutor* e orientatori di accompagnamento allo sviluppo delle competenze trasversali nonché alle competenze di base, in particolare quella alfabetica e quella numerica (VP 19-20). Sono, inoltre, previste, come riportato nel Protocollo sottoscritto con il DPLF per la gestione coordinata degli interventi di orientamento e formazione, misure specifiche per la scuola secondaria di primo grado, attraverso la realizzazione di supporti didattici cartacei e digitali finalizzati all'orientamento in uscita dal primo ciclo di istruzione. Risorse apprezzabili.
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	Obiettivi non ancora definiti.
Area di rischio	C. Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici B. Scelta del contraente per l'affidamento, lavori, forniture, servizi
Denominazione processo	Concessione finanziamenti alle istituzioni scolastiche. Individuazione formatori e acquisizione servizi di trasporto, supporti tecnici, fotografici, affitto sale e relative attrezzature, servizi a supporto didattico e di rappresentanza.
Digitalizzazione	-
Livello di rischio	Grado di rischio basso.
Potenziali eventi	Procedure di aggiudicazione; imprevisti durante la fase realizzativa.
Misure in atto	Tutte quelle previste dal PTPCT.
Misure aggiuntive	Non necessarie.

Indicatore 2026	-
Fabbisogno risorse umane 2026	Necessità di una nuova figura (PPR) per la gestione dei fondi europei (SRAI), attualmente in capo presso la Struttura Programmazione fondo sociale europeo e gestione progetti cofinanziati in materia di istruzione.
Lavoro agile	Le risorse umane coinvolte, a livello di Sovraintendenza, sono per lo più docenti distaccati utilizzati presso l'ufficio supporto all'autonomia scolastica che si occupano prettamente di aspetti didattici legati alla progettazione. Per il personale tecnico-amministrativo della Sovraintendenza, allo stato, solo una risorsa svolge la prestazione in lavoro agile.
Interventi formativi	Per quanto concerne la formazione, si rimanda agli interventi previsti da Indire per i docenti *tutor* e orientatori nelle scuole secondarie. Il personale docente distaccato e gli amministrativi del Comparto forniranno, inoltre, alle scuole secondarie di primo grado un supporto per l'utilizzo degli strumenti didattici inerenti al tema dell'orientamento.

Obiettivo Valore pubblico n. 21 Potenziamento e miglioramento offerta formativa	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione
Programma di legislatura	2025-2030 Area C - Politiche del lavoro
Progetto PNRR (eventuale)	
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	PR FSE e PPL
	Risorse impegnate 2025: euro 400.000 Risorse stanziate 2026: euro 400.000
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	
Area di rischio	K -Programmazione gestione fondi europei
Denominazione processo	*Offerta formativa finalizzata all'apprendimento di cittadini adulti (25-64 anni)* L'attività rientra nel più ampio processo "*Formazione professionale - finanziamento tramite avviso pubblico (compresi gli avvisi in attuazione del PNRR Missione 5 (GOL)*"
Digitalizzazione	Sì (SOL)
Livello di rischio	Alto
Potenziali eventi	
Misure in atto	M1: Gestione condivisa delle pratiche e controlli sulle dichiarazioni sostitutive nella misura dell'8% M 2, M 5, M 7, M12
Misure aggiuntive	
Indicatore 2026	
Fabbisogno risorse umane 2026	Un istruttore amministrativo
Lavoro agile	Due risorse
Interventi formativi	

Obiettivo Valore pubblico n. 22 Iniziative per reinserimento lavorativo disoccupati (progetto GOL)	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione
Programma di legislatura	2025-2030 Area C - Politiche del lavoro
Progetto PNRR (eventuale)	PNRR Misura 5 (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori-GOL)
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	
	Risorse impegnate 2025: euro 569.750 Risorse stanziate 2026: euro 5.376.292
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	
Area di rischio	K -Programmazione gestione fondi europei
Denominazione processo	*Iniziative per il reinserimento lavorativo dei disoccupati (Progetto GOL)* L'attività rientra nel più ampio processo "*Formazione professionale - finanziamento tramite avviso pubblico (compresi gli avvisi in attuazione del PNRR Missione 5 (GOL)*"
Digitalizzazione	Sì (Sispreg) (Regis)
Livello di rischio	Alto
Potenziali eventi	
Misure in atto	M1: gestione condivisa delle pratiche e controlli sulle dichiarazioni sostitutive nella misura dell'8% M 2, M 5, M 7, M12
Misure aggiuntive	
Indicatore 2026	
Fabbisogno risorse umane 2026	Sostituzione delle risorse dedicate e che sono cessate
Lavoro agile	5 unità
Interventi formativi	

Obiettivo Valore pubblico n. 23 Ampliamento offerta servizi educativi in favore della prima infanzia	
Dipartimento/Struttura	Dipartimento Politiche sociali - struttura Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati
Programma di legislatura	Area L - Ampliamento dell'offerta di servizi educativi in favore della prima infanzia
Progetto PNRR (eventuale)	Programma 12.011 – interventi per asili nido
Obiettivo strategico DEFR o altro strumento programmazione (eventuale)	PSBS, Piano di Azione annuale servizi prima infanzia
	7.600.000 anno 2026 e 7.900.000 per ciascun anno 2027 e 2028
Obiettivo dirigenziale 2026 (eventuale)	Approvare il Piano di azione annuale garantendo l'ampliamento dell'offerta dei sevizi rispetto all'agenda di Lisbona
Area di rischio	Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici
Denominazione processo	Gestione delle attività amministrative per il funzionamento dei servizi socio-assistenziali per anziani e prima infanzia
Digitalizzazione	Da implementare
Livello di rischio	Basso
Potenziali eventi	Conflitto di interessi
Misure in atto	M1 - Gestione condivisa e controlli
Misure aggiuntive	Verifica sui termini del procedimento e conflitti di interessi
Indicatore 2026	Verifiche a campione semestrale, da parte del Coordinatore, su almeno tre atti, estendibili a sei se riscontrate anomalie sui primi tre
Fabbisogno risorse umane 2026	1 C2 (Collaboratore) e 1 D (Istruttore Amministrativo)
Lavoro agile	1 in lavoro agile
Interventi formativi	Corsi anti-corruzione

APPENDICE - PERFORMANCE

Aree e obiettivi strategici, pagine 2-12

AREE E OBIETTIVI STRATEGICI

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
A. Specificità valdostana	1. Salvaguardare le prerogative riconosciute dallo Statuto speciale
	2. Consolidare il confronto trasparente e leale con il Governo nazionale e la cooperazione transfrontaliera
	3. Lavorare affinché lo Stato riconosca il principio dell'intesa e affrontare, poi, il tema della riforma statutaria con il necessario sostegno del Consiglio regionale
	4. Rilanciare le norme di attuazione dello Statuto, dando priorità ai dossiers già esaminati dalla Commissione paritetica (concessioni di derivazione d'acqua, trattamento pensionistico e previdenziale personale Corpo valdostano VVFF e forestale, Zone franche montane e Zone produttive speciali)
	5. Cogliere nuove opportunità di sviluppo e crescita
	6. Agevolare ripopolamento e vitalità delle aree più svantaggiate
	7. Valorizzare la particolarità dell'identità montana
	8. Continuare a sostenere la partecipazione a reti, associazioni e assemblee francofone
	9. Salvaguardare e valorizzare il plurilinguismo
	10. Valutare l'introduzione di una riforma elettorale per favorire stabilità

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
B. Sviluppo economico	1. Proseguire il percorso volto a creare i presupposti per sviluppare l'iniziativa imprenditoriale, anche mediante un decisivo sostegno e la creazione di motori di sviluppo locale, e accrescere l'attrattività nei confronti dei lavoratori, affinché possano trovare opportunità adeguate
	2. Rendere il territorio un laboratorio innovativo che possa creare attrazione e interesse per i lavoratori, in particolar modo per le nuove generazioni
	3. Realizzare progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale, anche attraverso collaborazioni tra imprese e organismi di ricerca, potenziando, altresì, i servizi di innovazione a loro rivolti e con un particolare riguardo per le start-up innovative
	4. Gestire le due Pépinières d'entreprises (incubatore di Aosta e acceleratore di Pont-Saint-Martin) offrendo un supporto cruciale nella fase di avvio e crescita dei progetti innovativi, anche attraverso la collaborazione con il sistema creditizio e il sistema "Confidi"
	5. Completare l'iter per la creazione del Centro Unificato di Ricerca Scientifica della Valle d'Aosta, da accompagnare con interventi normativi e misure funzionali a potenziare le attuali previsioni nazionali in termini di rientro di professionalità
	6. Dare continuità al bando Zona Franca per la ricerca e lo sviluppo e alle misure per la nuova imprenditoria giovanile e femminile, garantendo il supporto necessario per gli investimenti produttivi, anche valutando la definizione di nuovi strumenti finanziari agevolati per favorire la crescita, la dinamicità e l'apertura ai mercati internazionali delle imprese locali
	7. Dare concreta attuazione alle linee strategiche d'indirizzo per lo sviluppo industriale della Valle d'Aosta, formulate e progressivamente implementate con il contributo di Finaosta S.p.A., promuovendo, innanzitutto, la costruzione di una rete stabile tra imprese e stimolando il dialogo tra realtà territoriali di diverse dimensioni, con l'obiettivo di rafforzare le filiere produttive e generare nuove opportunità di crescita e innovazione, valorizzando anche le aree industriali attualmente non produttive
	8. Coinvolgere attivamente il Distretto dell'Energia, che sorgerà nell'ex area Tecdis di Châtillon, il nuovo centro dell'Istituto Italiano di Tecnologia, aperto ad Aosta, e gli organismi di ricerca operanti sul territorio regionale, che convergeranno nel Centro Unificato di ricerca scientifica
	9. Valorizzare il ruolo della cooperazione come strumento strategico per lo sviluppo della Regione e protagonista di una nuova fase di crescita, che garantisca dignità del lavoro e promuova un'economia più equa e sostenibile, rafforzando le alleanze con diversi attori economici e sociali

B. Sviluppo economico	10. Assicurare sempre più spazio all'artigianato di tradizione, affinché possa essere valorizzato quale settore di interesse, oltre che durante la tradizionale Foire o durante le fiere già consolidate, anche nell'ambito di specifici eventi in corso d'anno finalizzati a implementare l'offerta turistica, e possa creare una prospettiva di occupazione professionale per gli artigiani, specialmente i più giovani, anche dopo mirate attività formative
	11. Rafforzare il ruolo centrale della Chambre Valdôtaine, punto di raccordo tra le politiche regionali per lo sviluppo economico e le necessità delle diverse categorie produttive, che all'interno della Chambre stessa trovano sintesi, anche attraverso tavoli dedicati volti ad avvicinare le esigenze e le prospettate soluzioni, nell'ambito di un continuo dialogo tra tessuto economico e sistema politico-amministrativo

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
C. Politiche per il lavoro	1. Consolidare e migliorare i risultati raggiunti in termini occupazionali, puntando su qualità, formazione e sicurezza del lavoro, dando piena attuazione alle priorità definite dal Piano politiche per il lavoro
	2. Accompagnare le azioni di sviluppo economico con particolari iniziative di formazione e orientamento indirizzate in modo particolare ai giovani, oltre che con attività per garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro
	3. Rafforzare le politiche di formazione continua, con l'obiettivo di aggiornare le competenze di lavoratrici e lavoratori in linea con le richieste delle imprese, sempre più orientate a rispondere a un mercato in rapida evoluzione
	4. Consolidare le attività di orientamento già avviate con specifiche iniziative per facilitare la transizione dalla scuola al lavoro e assicurare ai giovani le migliori opportunità per costruirsi un futuro personale e professionale
	5. Valorizzare le azioni per l'inclusione lavorativa, mediante attività per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, promuovendo l'uso delle clausole sociali negli appalti pubblici e stimolando la responsabilità sociale d'impresa, e valutare l'introduzione di puntuali misure e di specifiche modalità di lavoro per la conciliazione famiglia-lavoro
	6. Dare continuità al percorso attuativo dell'Alleanza per il Lavoro di Qualità, proseguendo nei principi e nei progetti ispirati dal documento sottoscritto con le parti sociali e ponendo un'attenzione specifica all'attrattività e al contrasto del lavoro irregolare

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
D. Infrastrutture strategiche e mobilità integrata	1. Proseguire con determinazione le interlocuzioni con Governo italiano e autorità dei Paesi confinanti, mediante una rinnovata azione di stimolo, per sostenere fermamente il potenziamento del Tunnel del Monte Bianco, mediante la realizzazione di una seconda canna o per il tramite di soluzioni tecnologiche alternative per aumentare la sicurezza e la fluidità del traffico, senza aumentare il numero di passaggi
	2. Proseguire le interlocuzioni per modernizzare il Tunnel del Gran San Bernardo, con l'obiettivo di prolungarne la concessione e realizzare gli indispensabili lavori di ammodernamento
	3. Completato il vallo di contenimento per la frana di Quincinetto, proseguire il dialogo con Governo e autorità piemontesi per arrivare in tempi rapidi alla messa in piena sicurezza dell'area, al fine di continuare a garantire la piena fruibilità autostradale
	4. Accelerare l'iter di realizzazione degli interventi per la demolizione e la ricostruzione del viadotto Camolesa, sulla tratta autostradale Ivrea-Santhià, attraverso un confronto con i soggetti competenti
	5. Completata la nuova aerostazione, occorre giungere alla sua completa operatività, anche per il tramite della società partecipata, incrementando i voli privati e promuovendo i voli stagionali, aprendo lo scalo anche al traffico commerciale per migliorare l'accessibilità del territorio e garantendo i collegamenti con gli aeroporti di Malpensa e Caselle
	6. Garantire un servizio moderno e confortevole della linea ferroviaria Aosta-Ivrea, grazie all'acquisto di nuovi treni elettrici, con la prospettiva di collegamenti diretti con Torino, Milano e Genova e l'arrivo di treni Intercity sul territorio regionale

D. Infrastrutture strategiche e mobilità integrata	7. Promuovere l'acquisizione, da parte della Regione, della linea ferroviaria Aosta-Pré-Saint-Didier e valutare, contestualmente, la sua riqualificazione o trasformazione per realizzare in tempi rapidi e con costi contenuti un trasporto pubblico efficiente, esteso fino a Courmayeur, garantendo collegamenti sostenibili e certi lungo l'intera Valle centrale
	8. Rendere più efficiente, integrato e sostenibile il trasporto pubblico locale su gomma, alternativo all'uso dell'auto privata, predisponendo un nuovo appalto che includerà servizi già sperimentati come il trasporto notturno e di biciclette, oltre all'integrazione tra le diverse tipologie di trasporto ferro-gomma
	9. Confermare e potenziare le politiche tariffarie agevolate
	10. Approvare il Piano Regionale dei Trasporti
	11. Predisporre una proposta innovativa che risponda ai bisogni di mobilità espressi, in fase di concertazione, dalle associazioni delle persone con disabilità
	12. Sostenere le politiche riguardanti le agevolazioni tariffarie relative alle tratte autostradali, rilanciando le richieste di nuove forme agevolative a favore dei residenti, oltre a perseguire - attraverso politiche di condivisione con le società partecipate - nuovi metodi innovativi per la rilevazione dei passaggi e sistemi alternativi e più flessibili di pagamento dei pedaggi
	13. Valutare misure più incisive per alleggerire il traffico nella Plaine e nella città di Aosta e ridurre i tempi di percorrenza della tangenziale di Aosta
	14. Proseguire il programma di manutenzione straordinaria e miglioramento della sicurezza della rete viaria regionale e dei versanti, con un'attenzione particolare a ponti e viadotti, alla messa in sicurezza delle gallerie e alla viabilità verso le testate di valle, anche mediante la realizzazione di collegamenti intervallivi che, oltre all'aspetto di fruizione turistica, potranno costituire valida alternativa per raggiungere le diverse località in situazioni di emergenza
	15. Investire significativamente sugli impianti a fune (grandi comprensori e piccole stazioni), sempre di più caratterizzati da multifunzionalità e fruibilità non strettamente collegata alla stagione invernale, avviare le procedure per realizzare un collegamento funiviario nelle Cime Bianche, che permetterà di valorizzare l'area naturalistica tra Cervino e Monte Rosa, e completare gli studi per il collegamento Aosta-Pila e Cogne
	16. Proseguire il percorso per la gestione unitaria delle società del settore impianti a fune, in modo da consolidare la posizione attuale e consentire il continuo sviluppo dell'intero tessuto socio-economico valdostano
	17. Realizzare la misura, prevista con legge regionale, per lo smantellamento dei vecchi impianti di risalita a beneficio della rinaturalizzazione dei siti
	18. Completare l'itinerario ciclo-pedonale di fondovalle da Courmayeur a Pont-Saint-Martin, valorizzando il suo potenziale anche in chiave turistica, e in particolare dare continuità alla realizzazione del tratto tra Saint-Vincent e Montjovet e tra Hône e Donnas, previsto lungo la Dora Baltea, coniugando sicurezza del tracciato e accesso a tratti di inestimabile e suggestiva bellezza

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
E. Digitalizzazione	1. Proseguire gli interventi per garantire la copertura di tutto il territorio con la banda ultra-larga, comprese vallate e aree più lontane dai centri, riservando particolare attenzione all'effettiva fruibilità dei collegamenti con le specifiche utenze, a seguito dell'infrastrutturazione dei nodi principali
	2. Proseguire con l'ammodernamento del sito istituzionale, implementando il nuovo sistema unico dei pagamenti per semplificare il rapporto tra cittadini, imprese e Pubblica Amministrazione
	3. Attraverso la "Rete dei punti di facilitazione digitale", continuare a supportare i cittadini nell'acquisizione delle competenze per utilizzare i servizi online, con iniziative innovative di sostegno all'alfabetizzazione digitale
	4. Avviare collaborazioni con centri di ricerca per sperimentare l'uso dell'Intelligenza Artificiale nella Pubblica Amministrazione, al fine di migliorare efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
F. Agricoltura	1. Rilanciare gli investimenti e modernizzare il settore agricolo, preservandone nel contempo l'autenticità, attraverso l'attuazione del Complemento Regionale di Sviluppo Rurale e la revisione delle leggi regionali in materia
	2. Garantire il sostegno agli investimenti delle imprese agricole con misure a superficie, aiuti strutturali e contributi specifici
	3. Investire nella media montagna, a rischio abbandono, lavorando in stretto contatto con le associazioni di categoria e i diversi attori del territorio
	4. Riservare particolare attenzione alla multifunzionalità aziendale, anche al fine della valorizzazione agricola nel contesto turistico, attraverso aggiornamento e revisione degli standard costruttivi delle infrastrutture e valutazione dei parametri di razionalità, in accordo con le associazioni di categoria
	5. Individuare strumenti di supporto all'agricoltura "eroica" attraverso risorse regionali e specifici fondi europei
	6. Proseguire la promozione territoriale integrata tra cultura, agricoltura e turismo, anche con mezzi moderni e innovativi che coinvolgano le nuove generazioni
	7. Supportate le cooperative agricole nell'accesso a strumenti più moderni, per consentire loro investimenti sulle strutture in uso e opportunità di sviluppo, anche assicurando un confronto con l'Amministrazione regionale che permetta di raggiungere obiettivi di efficientamento dei processi produttivi e di trasformazione comuni, con ripensamento dei sistemi produttivi
	8. Valorizzare le filiere, promuovere la cooperazione tra operatori e la creazione di filiere integrate per sostenere i sistemi locali del cibo e le produzioni locali di qualità
	9. Riservare particolare attenzione alla filiera della Fontina DOP, anche attraverso il sostegno alle necessarie innovazioni del ciclo produttivo che ne garantiscano le caratteristiche e assicurino la sostenibilità economica, sociale e ambientale, oltre alla sicurezza sanitaria
	10. Sostenere adeguatamente consorzi di miglioramento fondiario e consorterie, riconoscendo il loro ruolo fondamentale nella manutenzione delle infrastrutture, nella gestione idrica e nella conservazione del paesaggio, accompagnandoli e strutturandoli per fronteggiare criticità idriche e ambientali che richiedono importanti investimenti
	11. Introdurre la possibilità di creare consorzi di secondo grado volontari e assicurare l'accesso ai fondi necessari per il funzionamento dei consorzi e i necessari investimenti
	12. Riservare particolare attenzione a viabilità rurale e opere accessorie, al fine di consentire l'accessibilità ai comprensori, oltre che garantirne la percorrenza
	13. Agevolare il conseguimento di risparmi idrici, a partire dai sistemi di irrigazione a pioggia, e svolgere un'attenta riflessione sull'iter di modifica delle subconcessioni irrigue, anche al fine della loro valorizzazione per scopi di carattere energetico
	14. Garantire, attraverso un nuovo Piano di Tutela delle Acque e il Piano d'Ambito del Servizio Idrico Integrato, una gestione sostenibile ed equilibrata delle acque, assicurando la qualità della risorsa per uso umano e tutelando gli ecosistemi
	15. Riservare attenzione prioritaria all'efficientamento idrico e all'utilizzo comprensoriale della risorsa idrica, anche attraverso ragionate opere di raccolta e distribuzione di acque non valorizzate, siano esse potabili o a uso irriguo e agricolo, energetico e per l'innevamento
	16. Proseguire le attività per realizzare i bacini a uso plurimo e promiscuo e predisporre un'attenta pianificazione relativa alla regimentazione delle acque
	17. Continuare il lavoro per agevolare il riconoscimento delle consorterie che ancora non hanno concluso tale percorso, stante il loro ruolo nella valorizzazione del territorio e delle relative strutture, anche valutando la predisposizione di eventuali nuovi strumenti di sostegno economico
	18. Valorizzare il patrimonio boschivo e lo sviluppo della filiera foresta-legno, sostenendo le imprese locali e garantendo una gestione attiva e razionale delle foreste

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
G. Sicurezza territoriale	1. Confermare e potenziare gli investimenti per contrastare i dissesti, mettere in sicurezza i versanti e garantire l'accessibilità del territorio, anche mediante la predisposizione di un vasto programma di opere di riduzione del rischio che possa beneficiare, oltre che di risorse regionali, anche di risorse statali dedicate
	2. Valorizzare le aree montane, contrastare lo spopolamento e promuovere uno sviluppo equilibrato
	3. Finanziare interventi strategici in favore dei Comuni montani, dalla prevenzione del dissesto idrogeologico alla crescita sostenibile, dalla salvaguardia della biodiversità al contrasto dello spopolamento
	4. Continuare a sostenere le Aree interne "Bassa Valle" e "Grand-Paradis" e implementare la strategia per la nuova Area "Mont-Cervin", utilizzando i fondi statali per rafforzare i servizi essenziali (istruzione, mobilità, sanità) e promuovere lo sviluppo locale
	5. Completare l'aggiornamento del Piano Territoriale Paesistico e della legge urbanistica regionale per integrare gli scenari di impatto climatico, definendo politiche cautelative per le aree a rischio futuro e guidando lo sviluppo verso zone più sicure
	6. Proseguire nel sostegno della ricerca scientifica e nelle attività esperienziali per comprendere e anticipare gli effetti del cambiamento climatico, potenziando, in collaborazione con le realtà attive sul tema, il monitoraggio dei ghiacciai, del permafrost e del rischio valanghivo, anche al fine di sviluppare sistemi di allerta sempre più efficaci e strumenti utili alla pianificazione proattiva
	7. Proseguire nelle azioni di potenziamento del sistema di protezione civile regionale
	8. Continuare a investire nelle strutture di presidio del territorio (Protezione Civile, Corpo Forestale, Vigili del Fuoco, Soccorso Alpino Valdostano), valorizzandone il ruolo fondamentale nella gestione delle emergenze e nella prevenzione, oltre che coinvolgendo tutti gli attori del territorio, anche a livello locale, comprese le diverse associazioni di volontariato
	9. Completare prontamente il percorso normativo per la definizione del nuovo Comparto "Sicurezza e Soccorso" e valorizzare maggiormente le componenti di previsione del sistema (Centro funzionale regionale) e di risposta (Centrale Unica del Soccorso - CUS)
	10. Proseguire nel sostegno dei servizi di elisoccorso, in particolare quelli notturni, a garanzia di un intervento rapido e a tutela della sicurezza dei cittadini in difficoltà, in particolare a favore di quelli che vivono nei territori più marginali

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
H. Tutela ambientale	1. Proteggere e valorizzare la biodiversità attraverso nuove misure di conservazione per i siti della rete Natura 2000, prendendo in considerazione le opportunità di ampliamento del Parco Naturale Mont Avic e definendo il piano di monitoraggio per habitat
	2. Dare piena attuazione alla Rete Ecologica Regionale, approvata nel 2024, strumento per garantire connettività tra ecosistemi e contrastare gli effetti del cambiamento climatico sulla biodiversità
	3. Attuare, di concerto con gli enti locali, le azioni previste dal Piano regionale per la gestione dei rifiuti, con un'attenzione specifica per le modalità dei nuovi flussi di raccolta dei rifiuti urbani e la riorganizzazione delle discariche dei rifiuti per inerti
	4. Valutare la tipologia gestionale delle discariche dei rifiuti inerti, con acquisizione della proprietà dei siti di proprietà privata per una loro bonifica
	5. Semplificare la raccolta dei rifiuti, razionalizzare i costi e ridurre le tariffe per famiglie e imprese, valutando nuove tecnologie di trattamento che garantiscano assoluta sostenibilità ambientale ed economica, senza aumento di oneri a carico degli utenti
	6. Valorizzare il più possibile gli interventi realizzati con risorse a valere sul PNRR nell'ambito della depurazione delle acque e della razionalizzazione del consumo idrico

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
I. Autonomia energetica	1. Attuare il Piano Energetico Ambientale Regionale (PEAR) con azioni per ridurre i consumi da fonti fossili, aumentare la produzione da fonti rinnovabili e promuovere l'efficienza energetica
	2. Monitorare e aggiornare il PEAR e le leggi regionali per raggiungere gli obiettivi di decarbonizzazione stabiliti
	3. Continuare a incentivare lo sviluppo delle Comunità Energetiche Rinnovabili (CER) e dell'autoconsumo collettivo, oltre a prevedere contributi per realizzare impianti a fonti rinnovabili a favore di cittadini, imprese ed enti locali
	4. Proseguire nel sostegno delle iniziative dedicate agli interventi di efficientamento energetico negli edifici pubblici, nelle abitazioni private, negli immobili e nei processi produttivi delle imprese, utilizzando, ove possibile, le opportunità offerte dai fondi europei e le sinergie con altri strumenti statali, con l'obiettivo principale di ridurre i consumi
	5. Dare seguito ai progetti finanziati con risorse a valere sul PNRR per realizzare impianti per la produzione di idrogeno, esplorando il suo potenziale per la decarbonizzazione, nell'ambito delle attività produttive e nel settore della mobilità, per renderla sempre più sostenibile, tramite continua interlocuzione con le aziende che possono trarne beneficio e valorizzarne l'uso
	6. Proseguire con il sostegno delle misure a favore di cittadini e imprese valdostane finalizzate a diffondere i mezzi di trasporto a ridotto impatto ambientale, completando la rete delle colonnine di ricarica

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
J. Turismo	1. Raggiungere l'obiettivo cardine della destagionalizzazione - operando in sinergia con enti locali, operatori dei settori turistico-ricettivo e commerciale e portatori di interesse, nell'ottica di sviluppo di un turismo rispettoso dell'ambiente e sostenibile - valorizzando potenzialità e risorse meno conosciute durante le stagioni primaverile e autunnale, anche per mezzo del turismo "lento" di carattere culturale ed enogastronomico, legato ai cicli produttivi dell'attività agricola, e nuove forme di ospitalità che consentano di conoscere da vicino le realtà rurali
	2. Continuare a promuovere con forza esperienze come il Cammino Balteo e la Via Francigena, per attrarre flussi turistici anche nelle stagioni intermedie, così come valorizzare adeguatamente i nuovi impianti di risalita fruibili tutto l'anno, in un'ottica di multifunzionalità, che potranno consentire di vivere esperienze inedite e affascinanti
	3. Valorizzare l'intera rete sentieristica, anche mediante il completamento della mappatura, la classificazione e la regolamentazione della medesima rete, compreso l'uso cicloturistico, per implementarne la fruibilità e promuovere una forma di turismo sostenibile e rispettosa dell'ambiente
	4. Valorizzare pienamente le guide escursionistiche e naturalistiche, in particolare nel contesto della parte valdostana del Parco del Gran Paradiso e delle aree protette regionali
	5. Promuovere iniziative che consentano di creare, nel settore turistico, opportunità lavorative stabili, al fine di permettere agli operatori e alle loro famiglie di continuare a vivere in montagna, anche in un'ottica di contrasto al fenomeno della denatalità, e di rendere vitali le comunità "alte"
	6. Proseguire nel rinnovamento degli impianti di risalita dei vari comprensori, con funzione di sviluppo legato al turismo invernale, avvantaggiato dalla quota altimetrica, ma anche di diversificazione nella stagione estiva
	7. Lavorare sull'inclusione turistica, mediante il finanziamento e la realizzazione di progetti di ampio respiro per sviluppare una rete di destinazioni accessibili e accoglienti per persone con bisogni speciali, rendendo l'offerta, sia estiva che invernale, veramente inclusiva anche attraverso la formazione di operatori e professionisti della montagna e il sostegno alla realizzazione di infrastrutture presso le località turistiche
	8. Creare un Osservatorio del turismo per monitorare i flussi in modo analitico, raccogliendo dati quantitativi e qualitativi per orientare efficacemente le politiche turistiche regionali, anche al fine di attenuare le situazioni di overtourism che interessano alcuni attrattori turistici in determinati periodi dell'anno
	9. Valorizzare tutti gli eventi sportivi che da sempre caratterizzano la realtà locale, vivace tutto l'anno, anche attraverso una legge quadro riguardante lo sport e gli eventi sportivi

J. Turismo	10. Continuare a sviluppare le necessarie strategie per organizzare sul territorio eventi sportivi di caratura internazionale, considerata la capacità organizzativa dimostrata dalle comunità e il valore promozionale-turistico di tali manifestazioni, anche per stimolare il pubblico a svolgere attività sportiva sugli stessi tracciati e negli stessi contesti ove hanno gareggiato i professionisti
	11. Sostenere le attività sportive amatoriali che caratterizzano la realtà locale e consentono insostituibili momenti di aggregazione e di confronto fra le diverse generazioni partecipanti
	12. Continuare a riservare particolare attenzione alle professioni della montagna, mediante sostegno e valorizzazione delle attività svolte da guide alpine, maestri di sci, accompagnatori di media montagna e da tutte le professionalità legate alla montagna, che sono fondamentali per lo sviluppo turistico regionale, oltre che sbocco occupazionale interessante per i giovani
	13. Predisporre il nuovo Piano di Marketing Strategico che definirà le linee guida dello sviluppo, della promozione e del marketing del sistema turistico regionale, previo ampio coinvolgimento delle associazioni di categoria e delle realtà presenti sul territorio, anche al fine di creare i presupposti per la realizzazione di un unico calendario degli eventi
	14. Favorire la riconversione di edifici esistenti al fine di creare alloggi destinati ai lavoratori stagionali del settore turistico, commerciale e della ristorazione, con la previsione di forme di gestione innovative, così da rispondere in modo più ampio alle esigenze di reperimento, fidelizzazione e trasferimento definitivo del personale in tutte le località, in particolare in quelle a più alta intensità turistica
	15. Prevedere misure specifiche e adeguate per il settore commerciale, in modo particolare per quanto riguarda il piccolo commercio di vicinato, i cui esercizi, dislocati su tutto il territorio regionale, sono il cuore pulsante delle piccole comunità di montagna

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
K. Salute	1. Assicurare maggiore capacità di riorganizzazione e integrazione dei servizi sanitari, socio-sanitari e socio-assistenziali, mettendo al centro i bisogni dei cittadini, attraverso un welfare moderno, di prossimità e capace di rispondere con efficacia alle nuove sfide sociali
	2. Rafforzare il Servizio Sanitario Regionale, garantendo cure di qualità, riducendo le disuguaglianze e investendo su innovazione e prevenzione
	3. Dare concreto avvio alla fase di realizzazione del Presidio Unico Ospedaliero Regionale “Umberto Parini”, per realizzare una struttura moderna, efficiente e sicura, che si integrerà con la città di Aosta ed eviterà l’isolamento, anche fisico, del paziente e di chi lo assiste e cura
	4. Riservare particolare attenzione alla realizzazione delle infrastrutture a contorno e servizio dell’ospedale nell’ambito di un contesto di riqualificazione che deve essere valutato complessivamente e in maniera organica, anche per garantire piena e immediata fruibilità delle strutture sanitarie, riducendo criticità e disagi durante il periodo di avanzamento dei lavori grazie a sinergie con il Comune di Aosta
	5. Intensificare le misure per ridurre i tempi di attesa, attraverso il monitoraggio costante, l’attuazione dei progetti sperimentali di Ospedale Flessibile e la collaborazione con le strutture accreditate, creando la giusta e necessaria sinergia tra pubblico e privato
	6. Attuare il Piano Regionale della Prevenzione, promuovendo screening oncologici e campagne vaccinali
	7. Valorizzare e, ove necessario, completare le Case di Comunità, gli Ospedali di Comunità e la Centrale Operativa Territoriale, per una sanità più vicina ai cittadini e garantita su tutto il territorio regionale
	8. Potenziare e modernizzare i centri traumatologici siti presso le località sciistiche, anche in un’ottica turistica, a garanzia di ospiti e residenti
	9. Completare l’adeguamento del Fascicolo Sanitario Elettronico, per renderlo pienamente fruibile, e sviluppare la telemedicina per migliorare l’accesso alle cure, soprattutto per chi vive nelle comunità e nei territori più isolati, che deve poter usufruire dei servizi primari per poter continuare a vivere la montagna e a farla vivere
	10. Investire sul personale sanitario, promuovendo la formazione, migliorando il benessere organizzativo e attivando nuovi corsi di laurea per le professioni sanitarie, per rendere il Sistema Sanitario Regionale più attrattivo e contrastare, così, la carenza di professionisti
	11. Valutare l’introduzione di strumenti contrattuali mirati per sostenere, valorizzare e attrarre le diverse professionalità, dando così la possibilità di rivedere strutturalmente l’organizzazione del servizio sanitario pubblico

K. Salute	12. Valutare l'attivazione di nuove forme di collaborazione internazionale, al fine di poter usufruire di competenze e professionalità a supporto di quelle in essere
	13. Valorizzare il personale sanitario definendo metodologie di lavoro innovative e supportate da dotazioni tecnologiche all'avanguardia
	14. Proseguire le opportune valutazioni sottese alla costituzione di un ente strumentale volto a soddisfare le nuove esigenze di servizi sociali, socio-assistenziali e socio-educativi, con possibilità di estenderne l'azione agli enti locali, che saranno chiamati a condividere il percorso intrapreso dall'Amministrazione regionale

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
L. Politiche sociali	1. Definire un nuovo sistema regionale di welfare per razionalizzare i vari interventi, anche verificando la possibilità di individuare nuovi indicatori della situazione reddituale, che possano prendere in considerazione la realtà valdostana, al fine di garantire maggiore efficienza ed equità
	2. Promuovere l'autodeterminazione delle persone con disabilità attraverso progetti di vita individualizzati e personalizzati, da esse stesse costruiti in base alle proprie inclinazioni e aspettative, in collaborazione con i caregiver familiari e gli operatori della presa in carico, a integrazione degli altri interventi offerti a sostegno della disabilità e dell'inclusione
	3. Potenziare le misure di lotta alla povertà, garantendo la continuità dei progetti di emergenza abitativa e i servizi di abitazione temporanea per persone in condizione di grave marginalità e identificando spazi adeguati per le situazioni emergenziali, in aumento nei mesi invernali, e valorizzare i Punti Unici di Accesso e il Pronto Intervento Sociale, per offrire risposte tempestive e qualificate alle emergenze sociali, 24 ore su 24
	4. Completare l'iter di approvazione della nuova legge regionale per adeguare la normativa al Codice del Terzo Settore, valorizzando il ruolo fondamentale delle associazioni e del volontariato
	5. Realizzare una "Casa del Volontariato" che possa diventare un luogo di incontro, organizzazione e collaborazione fra le varie realtà, uno spazio fisico creato attraverso il recupero e la valorizzazione di una struttura di proprietà regionale da destinare a tale scopo
	6. Rivedere e riorganizzare la disciplina regionale in materia di volontariato, valutando anche la predisposizione di un testo normativo dedicato

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
M. Sostegno alle famiglie	1. Potenziare le attività del Centro per le famiglie, offrendo azioni informative, laboratori a sostegno della genitorialità, consulenze psico-educative e supporto per ogni fase della vita familiare
	2. Valutare attentamente la percorribilità di politiche regionali di sostegno per il versamento dei contributi previdenziali volontari da parte di coloro che lasciano il posto di lavoro per assistere anziani, così come l'introduzione di mirate misure di defiscalizzazione
	3. Riflettere sull'introduzione di detrazioni regionali per i figli a carico e di un'agevolazione fiscale stabile a favore delle famiglie con figli, in relazione alla manovrabilità consentita, con particolare attenzione ai nuclei numerosi
	4. Ricercare soluzioni innovative con riferimento all'incidenza delle spese essenziali sostenute dalle famiglie, nell'ambito di situazioni caratterizzate da forte pressione inflazionistica
	5. Proseguire nella collaborazione con gli enti locali al fine di implementare servizi a favore dei minori, anche adottando politiche mirate alla conciliazione delle famiglie nel periodo estivo
	6. Promuovere iniziative per valorizzare la popolazione anziana, favorendone la partecipazione alla vita sociale e culturale
	7. Rafforzare la rete delle microcomunità per anziani e, nel contempo, introdurre adeguate misure a sostegno del mantenimento e dell'assistenza degli anziani nella propria abitazione, iniziative da coordinare nell'ambito del modello di gestione che si avvarrà del nuovo ente strumentale
	8. Riformare la legislazione regionale per rafforzare le politiche di prevenzione, potenziare il "Reddito di libertà" per l'autonomia economica delle persone vittime di violenza e strutturare servizi di seconda accoglienza e percorsi di presa in carico per i soggetti autori di violenza

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
N. Politiche per la casa	1. Riformare le politiche abitative per rispondere in modo più efficace al disagio e garantire a tutti l'accesso a una casa dignitosa
	2. Strutturare un sistema integrato che affronti il disagio abitativo in modo multidimensionale, collegando le politiche abitative a quelle sociali, lavorative ed educative, anche mediante un intervento normativo di razionalizzazione e l'introduzione di interventi di sostegno per i nuclei più fragili
	3. Proseguire l'attuazione del piano di interventi di recupero e ristrutturazione degli alloggi sfitti gestiti dall'ARER, rendendoli nuovamente disponibili per l'assegnazione con formule innovative e riservando una quota all'emergenza abitativa, potenziando gli interventi di efficientamento energetico sul patrimonio di edilizia residenziale pubblica, al fine di contenere i consumi e i costi per i nuclei familiari più fragili
	4. Proseguire, collaborando con gli enti locali e le associazioni operanti sul territorio, nel percorso finalizzato al sostegno di iniziative di housing sociale

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
O. Sistema educativo	1. Valorizzare l'autonomia per formare cittadini impegnati e competenti, capaci di affrontare le sfide future e contribuire allo sviluppo di un territorio dinamico e aperto all'esterno, dando forza al plurilinguismo e alle tradizioni locali
	2. Valorizzare le specificità e le specializzazioni presenti sul territorio in materia di arte, agricoltura, turismo e sport, superando la centralizzazione in poli scolastici e creando, invece, un sistema nel quale le differenti componenti, caratterizzate da proprie identità, possano dialogare e completare l'offerta scolastica e formativa
	3. Garantire, nei programmi scolastici, corsi di civilizzazione e storia valdostana, nonché nozioni di diritto regionale, a beneficio di una cittadinanza piena e consapevole
	4. Rinforzare la dimensione internazionale delle scuole, promuovendo progetti di scambio di allievi e insegnanti e percorsi per ottenere certificazioni linguistiche di livello accademico e professionale, tenuto conto dell'imprescindibile valorizzazione delle particolarità linguistiche regionali
	5. Rinforzare il sistema integrato istruzione-formazione, promuovendo la formazione congiunta degli operatori, la creazione di poli per l'infanzia e i coordinamenti pedagogici territoriali, in modo da assicurare la continuità educativa
	6. Trasformare gli asili nido da servizio a domanda individuale a servizio educativo, in modo che l'accesso ai servizi per la prima infanzia sia garantito a tutti grazie allo sviluppo di un sistema integrato 0-6 anni
	7. Continuare a ridurre il tasso di abbandono scolastico, intensificando le azioni di contrasto attraverso percorsi di tutoraggio e orientamento volti a rafforzare le competenze di base e sostenere ogni alunno nel proprio percorso di vita, anche attraverso la capillarità delle scuole sul territorio e differenziando l'offerta per accrescere l'attrattività del sistema scolastico nel suo complesso
	8. Sostenere gli studenti-lavoratori, del settore pubblico e privato, accrescendo le opportunità loro riservate, tra le quali i corsi serali, gli aiuti economici e le possibilità di conciliazione scuola-lavoro
	9. Attivare servizi complementari per il benessere psicologico degli alunni, soprattutto nella fase adolescenziale, lottando in tal modo contro le contingenti fragilità sociali
	10. Assicurare, tramite specifiche convenzioni con l'Università della Valle d'Aosta e altri atenei di prossimità, la fruibilità in Valle d'Aosta dei percorsi previsti per ottenere i titoli abilitanti per completare il percorso di reclutamento del personale scolastico
	11. Attuare il piano di formazione regionale, focalizzato su inclusione, plurilinguismo, digitale e discipline STEM e finalizzato a creare ambienti di apprendimento innovativi e stimolanti
	12. Proseguire l'ampio programma di ristrutturazione, miglioramento sismico ed efficientamento energetico degli edifici scolastici, tra i quali l'"Ex Manzetti" et l'"Ex magistrali" di Aosta, e degli edifici scolastici superiori sul territorio, così garantendo immobili sicuri, adeguati, moderni e funzionali e prevedendo la realizzazione e la modernizzazione delle installazioni di accoglienza degli studenti con riferimento al loro intero percorso di studi
	13. Preparare un piano straordinario di interventi per le infrastrutture, le nuove tecnologie e il materiale didattico, necessari per il funzionamento degli istituti scolastici e la qualificazione dell'offerta formativa

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
P. Università della Valle d'Aosta	1. Rinforzare l'Università della Valle d'Aosta, che rappresenta una risorsa strategica, per renderla sempre più attrattiva, inglobata al territorio, ma con uno sguardo rivolto all'internazionalizzazione
	2. Concludere la realizzazione del nuovo polo universitario presso la caserma Testafochi, ristrutturando gli immobili Giordana e Beltricco e sistemando gli spazi verdi, così da creare un campus moderno e funzionale
	3. Sostenere l'Ateneo valdostano nell'attivazione di nuovi programmi di studi in ambiti strategici per il territorio e nel consolidamento della formazione superiore (master, corsi di perfezionamento), anche in collaborazione con altre università italiane, francesi ed europee
	4. Caratterizzare l'Università della Valle d'Aosta sulla base delle tematiche che qualificano la realtà territoriale alpina, da un lato coltivando relazioni internazionali e dall'altro attivando percorsi di studi universitari e post-universitari che valorizzino il contesto di montagna, in sinergia con realtà territoriali virtuose da coinvolgere sempre nell'ottica di orientare l'Università all'esterno
	5. Proseguire la realizzazione di nuovi alloggi per gli studenti, a partire da quelli già programmati presso il "Palazzo Cogne", al fine di rispondere al bisogno di soluzioni abitative
	6. Continuare a sostenere concretamente gli studenti e le loro famiglie, anche valutando gli importi delle borse di studio universitarie per verificare che siano adeguati alle diverse situazioni
	7. Rafforzare i centri di ricerca dell'Università e la collaborazione con il tessuto socio-economico regionale per garantire che la ricerca universitaria produca un impatto positivo e concreto a beneficio del territorio regionale

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
Q. Patrimonio culturale	1. Proteggere e rendere accessibile il prezioso patrimonio culturale, archeologico, architetturale e paesaggistico della Regione
	2. Completare e attuare il Piano strategico per la cultura, elaborato attraverso un processo partecipativo, che definisce una visione comune e rinforza il governo culturale regionale integrando le politiche culturali con altre vocazioni caratterizzanti il territorio
	3. Proseguire i lavori di restauro, manutenzione e valorizzazione dei siti più rappresentativi, tra i quali i monumenti romani di Aosta, il castello Gamba e i castelli di Quart e Aymavilles, grazie alle risorse a valere sul PNRR
	4. Consolidare e ampliare il circuito dei siti culturali accessibili al pubblico, conciliando la loro costante valorizzazione con la loro messa in rete, in particolare attraverso modelli di gestione innovativi, suscettibili di sviluppare e valorizzare i profili professionali mediante percorsi di formazione appropriati, nello spirito di assicurare servizi di qualità per i siti di eccellenza
	5. Modernizzare, attraverso la previsione di investimenti supplementari, il Forte di Bard
	6. Avviare i lavori di valorizzazione del castello di Introd, a seguito dell'acquisto da parte della Regione
	7. Portare a termine gli interventi presso il castello di Arvier, lo sviluppo delle infrastrutture a servizio dei castelli di Aymavilles e Saint-Pierre e il cantiere del castello di Quart
	8. Garantire al MegaMuseo (Area megalitica) maggiore autonomia gestionale per consolidarne il ruolo di polo culturale d'avanguardia internazionale
	9. Sfruttare le risorse a valere sul PNRR per la manutenzione del patrimonio culturale, al fine di renderlo maggiormente accessibile e garantirne la conservazione nel tempo
	10. Promuovere un'offerta culturale ampia e diversificata in modo da interessare tutti i cittadini e attirare i visitatori
	11. Continuare a investire e sostenere le attività legate all'educazione e alla formazione musicale dei giovani, strumento di emancipazione e cultura, ma anche di aggregazione sociale, grazie all'importante coinvolgimento del Conservatorio della Valle d'Aosta, delle bande musicali e delle corali attive sul territorio
	12. Valorizzare le migliori espressioni musicali, soprattutto giovanili, attive a livello territoriale, sostenendo progetti sperimentali, nuovi o già in corso

Q. Patrimonio culturale	13. Sostenere gli eventi e le attività teatrali, la musica, la produzione cinematografica (tramite la Film Commission), così come la lettura (grazie al sistema bibliotecario) e la valorizzazione delle lingue locali
	14. Continuare a organizzare esposizioni di rilevanza nazionale e internazionale presso il Museo Archeologico Regionale e il Centro Saint-Bénin, nonché presso la chiesa Paleocristiana di San Lorenzo, nell'ambito di una più ampia e completa valorizzazione dell'insieme storico, monumentale e culturale del complesso di Sant'Orso
	15. Continuare a sostenere la Saison culturelle, che rappresenta l'iniziativa culturale di punta promossa dalla Regione
	16. Sviluppare l'adesione della Valle d'Aosta all'Associazione Abbonamento Musei con Piemonte e Lombardia, consolidando così la promozione del patrimonio regionale in una prospettiva macro-regionale
	17. Proseguire convintamente il percorso di valorizzazione delle Sociétés savantes, che detengono cultura e tradizioni valdostane in vari ambiti, attraverso azioni di sostegno e progressiva modernizzazione, anche al fine di coinvolgere le nuove generazioni, e garantendone l'autonomia, con una specifica riflessione per incoraggiare forme di aggregazione nei rispettivi territori
	18. Assicurare continuità e sostegno di tutte le specifiche realtà culturali e di tradizione, compresi il teatro popolare, la musica locale e gli sport tradizionali, che devono essere considerati come principali manifestazioni del sapere, della cultura e dell'aggregazione e che devono essere valorizzate quali elementi cruciali ed essenziali dell'identità valdostana da trasmettere ai più piccoli
	19. Riservare particolare attenzione all'autentico fondamento della cultura e del particolarismo linguistico valdostano - francoprovenzale (patois), titsch e töitchu - per evitare che le lingue tradizionali cadano in disuso e per continuare, invece, a praticarle e parlarle, insegnarle e trasmetterle, utilizzarle nella toponomastica e nella comunicazione istituzionale, mediante strumenti innovativi e attrattivi, anche a beneficio delle giovani generazioni

AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO
R. Amministrazione e governo regionale	1. Garantire robustezza economico-finanziaria e bilancio solido, attraverso un'oculata e costante programmazione degli investimenti e il giusto equilibrio delle spese correnti
	2. Assicurare la certezza di risorse, la continua interlocuzione con il Governo italiano e la puntuale verifica di tutti i provvedimenti statali, in modo da preservare le particolarità valdostane e il rispetto dell'ordinamento speciale costituzionalmente garantito
	3. Continuare ad assicurare certezza di risorse a beneficio degli enti locali, grazie a un quadro normativo chiaro e ben delineato, così come a criteri ben definiti per il riparto delle risorse loro destinate, criteri che potrebbero essere rivisti in relazione a mutate valutazioni dei bisogni emergenti
	4. Effettuare una valutazione complessiva di utilità, mission e funzioni delle società partecipate e degli enti strumentali, che rappresentano il braccio operativo della Regione, anche attraverso la costituzione di un Tavolo di coordinamento tra società partecipate per condividere buone pratiche su appalti, personale e risposte alle esigenze del socio pubblico
	5. Riservare particolare attenzione, tra le società partecipate indirettamente dalla Regione, a CVA S.p.A., alla quale - in virtù del peso economico e dell'impatto del suo ritorno sul bilancio regionale - occorre confermare e garantire la missione pubblica, con uno specifico riferimento ai costi dell'energia, al mantenimento delle entrate per la Regione, alla tutela dell'occupazione, alla diversificazione degli investimenti e al posizionamento nel panorama delle energie rinnovabili, anche nel settore eolico e fotovoltaico, garantendo alla società le migliori condizioni per competere e investire
	6. Supportare Finaosta S.p.A. affinché continui a svolgere e a rafforzare il proprio ruolo di direzione e coordinamento degli indirizzi strategici regionali, procedendo alla verifica periodica degli obiettivi e delle decisioni fondamentali, garantendo però sempre autonomia gestionale
	7. Stimolare l'operatività di Finaosta S.p.A. a favore delle imprese e dell'occupazione, anche ricalibrando i fondi rotativi e attraverso ulteriori forme di contributi e sostegni, favorendo il partenariato pubblico-privato e stimolando l'elaborazione di nuovi strumenti finanziari a sostegno del tessuto economico regionale
	8. Valutare con pragmatismo, a seguito del Concordato, l'opportunità di affidare con gara a un privato la gestione della Casa da Gioco e del collegato Grand Hôtel Billia, sulla base di valutazioni e considerazioni conseguenti alle risultanze di studi e approfondimenti affidati a Finaosta S.p.A., in fase di realizzazione, con particolare attenzione alle ricadute occupazionali, mantenendo le condizioni di lavoro degli attuali occupati, e all'economia del territorio

APPENDICE - PERFORMANCE PAP

Piano Azioni Positive triennio 2025/2027, pagine 2-16

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Regione autonoma Valle d'Aosta

2025/2027

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE N. 62 IN DATA 27 GENNAIO 2025

INTRODUZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dato atto che, a norma dell'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, tutti i documenti aventi contenuto programmatorio e/o organizzativo debbano confluire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il CUG di comparto, in continuità con quanto fatto nel triennio 2022/2024, ha predisposto per il triennio 2025/2027 il Piano delle Azioni positive per la Regione e il Piano a esso coordinato da adottarsi da parte degli altri Enti del comparto unico della Valle d'Aosta, in modo da rendere maggiormente sinergica la collaborazione nel cammino verso le pari opportunità.

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

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

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

IL PERSONALE IN CIFRE

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

I dati del presente documento si riferiscono ai lavoratori e alle lavoratrici in servizio al 31 dicembre 2023 in Amministrazione regionale così come comunicati dal Dipartimento personale ed organizzazione ed inseriti nel portale dei CUG.

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

Classi età / Inquadramento		UOMINI						DONNE						TOT
Tipologia di personale	**Inquadramento**	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	**tot U**	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	**tot D**	
Personale non dirigente	A		2	4	15	8	**29**		4	19	102	47	**172**	201
Personale non dirigente	B/B1		2	2	17	5	**26**				1	3	**4**	30
Personale non dirigente	B/B2	14	46	51	113	15	**239**	12	21	79	252	34	**398**	637
Personale non dirigente	B/B3	2	17	64	45	4	**132**		2	2	11	2	**17**	149
Personale non dirigente	C/C1		6	26	27	2	**61**		3	2	14	2	**21**	82
Personale non dirigente	C/C2	20	31	68	156	31	**306**	30	68	111	231	27	**467**	773
Personale Non dirigente	D	8	22	49	62	10	**151**	21	56	94	125	19	**315**	466
Totale personale non dirigente		44	126	264	435	75	**944**	63	154	307	736	134	**1394**	**2338**
Totale personale % sul personale non dirigente		1,88%	5,39%	11,29%	18,61%	3,21%	**41,38%**	2,69%	6,59%	13,13%	31,48%	5,73%	**59,62%**	**100%**

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

Classi età / Inquadramento		UOMINI						DONNE						TOT
Tipologia di personale	**Inquadramento**	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	Tot U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot D	
Dirigente di livello non generale	1A.			1	7	1	**9**			1	3	1	**5**	**14**
Dirigente di livello non generale	1B				1		**1**				1	1	**2**	**3**
Dirigente di livello non generale	2A.			8	18	10	**36**			8	13	3	**24**	**60**
Dirigente di livello non generale	2B			2	5	1	**8**		1	2	5	2	**10**	**18**
Dirigente di livello generale	CAPO DI GABINETTO				1		**1**						**0**	**1**
Dirigente di Livello generale	VICE CAPO DI GABINETTO				1		**1**						**0**	**1**
Dirigente di Livello generale	SEGRETARIO GENERALE										1		**1**	**1**
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO GENERALE DEL CONSIGLIO						**0**				1		**1**	**1**
Dirigente di livello generale	SEGRETARIO PARTICOLARE		1	1	3		**5**			2	1	1	**4**	**9**
Dirigente di livello generale	CAPO UFFICIO STAMPA				1		**1**				1		**1**	**2**
Dirigente di livello generale	VICE CAPO UFFICIO STAMPA						**0**				2		**2**	**2**
Dirigente di Livello generale	AVVOCATO				1		**1**						**0**	**1**
Totale personale dirigente		**0**	**1**	**12**	**38**	**12**	**63**	**0**	**1**	**13**	**28**	**8**	**50**	**113**
% sul personale dirigente		0,00%	0,88%	10,62%	33,63%	10,62%	**55,75%**	0,00%	0,88%	11,50%	24,78%	7,08%	**44,25%**	**100 %**

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

	UOMINI								DONNE								
Classi età / Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot %	% di genere	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot %	% di genere	
Tempo Pieno	44	126	269	437	83	**959**	94,95%	46,13%	62	133	227	580	118	**1120**	77,46%	53,87%	**2079**
Part Time >50%	0	1	6	24	4	**35**	3,47%	11,01%	1	20	81	160	21	**283**	19,57%	88,99%	**318**
Part Time <50%	0	0	1	15	0	**16**	1,58%	27,12%	0	3	12	20	8	**43**	2,97%	72,88%	**59**
Totale	44	127	276	476	87	**1010**	100%		63	156	320	760	147	**1446**	100%		**2456**
Totale %	4,36%	12,57%	27,33%	47,13%	8,61%	100%			4,36%	10,79%	22,13%	52,56%	10,17%	100%			

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

4 - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

4.1 PART-TIME

In Regione, complessivamente circa il 16,1% del personale ha un contratto a tempo parziale, percentuale questa ultima sostanzialmente analoga con quella dell'anno precedente (16,6%). In questo caso, la situazione in base al genere appare significativamente diversa. Se infatti il 94,6% del personale maschile è impiegato a tempo pieno (893 uomini), nel caso del personale femminile questa percentuale scende al 76,6% (1.068 donne). Ne consegue che l'incidenza del part time tra le donne è pari al 23,4%, (326 donne), un valore di oltre quattro volte superiore quello maschile (5,4%, pari a 51 uomini). Rispetto al 2022 va notato che l'incidenza del part time maschile risulta sostanzialmente stazionario, mentre quella femminile registra una modesta riduzione (-0,7 punti percentuali). Nonostante ciò, si conferma come l'utilizzo del rapporto di lavoro a tempo parziale sia una prerogativa femminile, considerato che nell'86,5% dei casi i dipendenti che lavorano con orario ridotto sono donne.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, come definito dalla contrattazione, si costituisce mediante assunzione, a seguito della determinazione del fabbisogno di personale, o trasformazione dei rapporti di lavoro in essere da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

La determinazione massima di personale da destinare al lavoro part-time è pari al 25% della dotazione organica.

Sono esclusi: il personale del corpo dei vigili del fuoco (area operativa-tecnica) e del corpo forestale della Valle d'Aosta (personale in divisa), gli appartenenti alla categoria D titolari di posizioni di particolare professionalità, i dirigenti nonché altri profili professionali previsti dalla contrattazione di settore.

Nell'ambito della percentuale sopra indicata, il 40% dei contratti a tempo parziale possono avere durata indeterminata, mentre il restante 60% deve avere durata determinata (non inferiore ad un anno e non superiore a due).

In Regione, il part-time ha articolazioni orizzontali, verticali o combinate settimanali e verticali mensili o annuali, con percentuali che vanno dal 50% al 75% per il verticale annuale, dal 30% all'83,33% per le altre tipologie.

In Regione, è nettamente prevalente l'utilizzo del part time con percentuale superiore al 50%, in quanto riguarda circa l'83% di coloro che complessivamente lavorano con orario ridotto (318 persone). Anche in questo caso emerge una differenza tra donne e uomini, poiché le prime evidenziano una percentuale maggiore di part time superiore al 50% (86,8%) rispetto agli uomini (68,6%). In termini assoluti, sono 35 uomini e 283 donne le persone che usufruiscono del part-time >50%.

Il 58,1% del personale che utilizza il part time ha un'età compresa tra 51-60 anni. Nel caso della componente femminile questa percentuale si abbassa al 55%, mentre per quella maschile sale al 76%; va poi notato che per le donne assume un certo rilievo anche la fascia tra 41 e 50 anni (28,5%), per contro il peso di questa ultima tra gli uomini è contenuto al 13,7%.

Anche in termini di incidenza il maggior peso del part time si osserva per la classe 51-60: quasi il 19% dei dipendenti in questa fascia di età svolge un lavoro ad orario ridotto. Se per gli uomini si conferma questo dato, per la componente femminile la maggiore incidenza del part time la si osserva invece nella classe 41-50, dove l'orario ridotto interessa quasi una donna ogni tre di quell'età.

Anche il ricorso al part-time con percentuale superiore al 50% si concentra prevalentemente nella fascia 51-60 anni, sia per la componente femminile che per quella maschile. Va però notato che oltre una donna su otto che utilizza questo tipo di part time ha un'età compresa tra 41 e 60 anni.

Questi dati se permettono di affermare che il part-time è ancora configurato come prevalentemente "femminile", costituendo certamente uno dei maggiori strumenti contrattuali per conciliare l'attività professionale con quella privata, suggeriscono d'altro canto, considerata l'età prevalente dei fruitori dell'orario ridotto, che la conciliazione riguarda gli aspetti familiari in senso ampio, ovvero non riguardano solo le problematiche connesse alla maternità ed alla cura dei figli.

4.2 TELELAVORO

Il telelavoro in Amministrazione regionale era stato introdotto nel 2010. L'Amministrazione, con proprio atto, definiva le attività compatibili con il telelavoro e, a richiesta del personale, attivava contratti di telelavoro.

Al 31/12/2023, erano attivi 68 contratti di telelavoro, che interessano circa il 3% del personale; 12 riguardavano uomini e 56 donne, per un tasso di femminilizzazione pari all'82%.

La fascia d'età che concentrava il maggior numero di contrati di telelavoro era nuovamente quella che dai 51 ai 60 anni (53%), seguita da quella 41-50 (26%); questa distribuzione era confermata nel caso della componente femminile, gli uomini invece era in maggioranza nella fascia 41-50 anni.

In ragione della revisione complessiva del lavoro a distanza operata con deliberazione della Giunta regionale n. 1166 in data 23 settembre 2024, come modificata dalla DGR n. 1467 in data 25 novembre 2024, l'istituto del telelavoro è stato, nelle more di future valutazioni organizzative e ai fini di garantire omogeneità e parità di trattamento tra i dipendenti, assorbito dalla Disciplina di attuazione del lavoro agile nell'Amministrazione regionale Valle d'Aosta.

4.3 LAVORO AGILE

Il lavoro agile ordinario è stato avviato dall'Amministrazione, terminato il periodo emergenziale il 31 marzo 2022, e regolato da accordi individuali. L'obiettivo dell'Ente era consentire a circa il 15% dei dipendenti con profili professionali per i quali era possibile effettuarlo, di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile per 2 giorni a settimana a partire dall'anno 2022.

Al 31/12/2023 interessava 278 dipendenti, di cui il 78% donne e quasi la metà di essi con un'età compresa tra 51 e 60 anni.

Con la nuova disciplina del lavoro agile nell'ambito dell'amministrazione regionale a decorrere dal 1° gennaio 2025, le tipologie di accordo di lavoro agile sono attivabili a domanda del dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno e non impiegato in mansioni o settori esclusi ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Disciplina e si distinguono in tre fattispecie:

- lavoro agile ordinario,
- lavoro agile per particolari situazioni personali o familiari,
- lavoro agile per straordinarie e temporanee situazioni di bisogno personale o familiare.

4.4 ORARIO FLESSIBILE

In Regione, l'orario di lavoro è di trentasei ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio ed all'orario di apertura degli uffici al pubblico.

La programmazione e l'articolazione dell'orario di lavoro sono fissate dai dirigenti responsabili nell'osservanza dei criteri organizzativi e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente, per determinare l'orario di servizio e di apertura al pubblico, definiti dagli organi di governo, e nel rispetto delle disposizioni in materia di relazioni sindacali.

Attualmente, gli orari di servizio variano a seconda della struttura; l'orario di apertura al pubblico è invece fissato, tranne in casi di particolari esigenze, dalle 9:00 alle 14:00 tutti i giorni lavorativi.

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro, che possono anche coesistere.

L'orario flessibile, che consente di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita, garantendo al nucleo centrale dell'orario quale fascia obbligatoria (dalle 9:00 alle 12:00) la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, è il sistema utilizzato dalla maggioranza del personale regionale; sono esclusi i turnisti che ricoprono particolari ruoli (es. vigili del fuoco, forestali, segreterie delle scuole…).

Al 31/12/2023 utilizzava l'orario flessibile il 62% del personale. In particolare il 54% degli uomini e il 68% delle donne. Anche la flessibilizzazione dell'orario di lavoro è prevalentemente femminile, considerato che il tasso di femminilizzazione relativo è pari al 65,1%.

Se si osservano le fasce di età di utilizzo di tale tipologia di orario, si conferma che, anche in questo caso, la maggior parte dei dipendenti ha un'età compresa nella fascia 51-60 (49,9%), mentre circa il 22% di essi si colloca nella fascia 41-50 anni. Non si osservano differenza rilevanti rispetto alla disaggregazione di genere.

Prendendo però in esame l'incidenza di quanti, appartenenti ad una specifica classe di età, fruiscono dell'orario flessibile rispetto al totale dei lavoratori di quella stessa classe di età, va sottolineato che i valori più elevati si osservano per i lavoratori più giovani (<30 anni), in quanto la quasi totalità utilizza l'orario flessibile (91,6%), mentre quelli che la utilizzano in misura minore sono i dipendenti di età compresa tra 41 e 50 anni (57,3%).

4.5 CONGEDI PARENTALI

TABELLA

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	gg	**958**	27,73%	**2497**	72,27%	**3455**	53,38%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	gg	**514**	17,03%	**2504**	82,97%	**3018**	46,62%
Totale permessi a giornata		**1472**		**5001**		**6473**	
% sul personale complessivo		22,74%		77,26%			

Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	**ore**	**2159**	21,10%	**8075**	78,90%	**10234**	89,26%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	**ore**	**248**	20,13%	**984**	79,87%	**1232**	10,74%
Totale permessi a ore		**2407**		**9059**		**11466**	
% sul personale complessivo		20,99%		79,01%			

In Regione, nel 2023 sono stati utilizzati 3.018 permessi giornalieri per congedo parentale, di cui la stragrande maggioranza da donne (83%). Rispetto all'anno precedente vi è un incremento di 439 giornate di congedo parentale utilizzate (+17%). Va sottolineato che la crescita è spiegata totalmente dalle donne (+23,5%), mentre per gli uomini si osserva una contrazione, per quanto modesta (-6,7%).

Le ore di congedo parentale sono state 1.232 e anche in questo caso si osserva una crescita rispetto all'anno precedente (+2,8%), ancora una volta spiegata esclusivamente dalla componente femminile (+21% donne, -35,6% uomini). Il tasso di femminilizzazione dei congedi parentali a ore è del 79,9%.

4.5 PERMESSI L. 104/1992

Nel 2023 i permessi giornalieri nell'ambito dell'Amministrazione regionale utilizzati ai sensi della L. 104/1992 sono stati 3.455, di cui il 72% utilizzati da donne. Anche per questa tipologia di permessi si evidenzia un aumento rispetto al 2022 (+9,8%), ma in questo caso riguarda sia le donne (+13,2%), sia gli uomini (+1,8%), seppure in misura più contenuta.

Le ore utilizzate per la stessa tipologia di permessi sono state 10.234, il 78,9% utilizzate da donne. Al contrario dei casi precedenti, i permessi a ore ai sensi della l. 104/1992 sono in contrazione rispetto all'anno precedente (-6,6%) e questa riduzione riguarda sia le donne (-2,6%), sia gli uomini (-18,9%).

5 -TABELLA – ANZIANITA' DI SERVIZIO PERSONALE DELLE CATEGORIE

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	36	68	72	37	10	**223**	23,62%	56	72	54	46	3	**231**	16,57%
Tra 3 e 5 anni	6	25	30	13	0	**74**	7,84%	5	22	20	13	2	**62**	4,45%
Tra 5 e 10 anni	2	16	60	31	3	**112**	11,86%	2	32	21	31	4	**90**	6,46%
Superiore a 10 anni	0	17	102	354	62	**535**	56,67%	0	28	212	644	127	**1011**	72,53%
Totale	**44**	**126**	**264**	**435**	**75**	**944**		**63**	**154**	**307**	**734**	**136**	**1394**	
Totale %	4,66%	13,35%	27,97%	46,08%	7,94%	100%	100%	4,52%	11,05%	22,02%	52,65%	9,76%		100%

L'anzianità di servizio, ovvero la permanenza nel profilo e livello, è stata classificata in fasce. Quelle utilizzate in questa analisi sono le seguenti:

- inferiore a 3 anni;
- tra 3 e 5 anni;
- tra 5 e 10 anni;
- superiore a 10 anni.

Dall'analisi dei dati si evince che due terzi dei dipendenti lavora in Amministrazione da più di 10 anni. La componente femminile avrebbe un'anzianità di servizio maggiore di quella maschile, considerato che il 72% di esse si colloca nella fascia superiore ai 10 anni, a fronte del 56,7% degli uomini. D'altro canto, al polo opposto, le donne con anzianità pari o inferiore ai 5 anni sono il 21%, contro il 31% degli uomini.

L'anzianità di servizio è ovviamente associata all'età anagrafica; a questo proposito si può notare che le classi di età che concentrano più persone con più di 10 anni di servizio sono quelle superiori, ovvero quella relativa agli ultrasessantenni e quella tra 51 e 60 anni. D'altra parte, va sottolineato che circa il 43% del personale non dirigente dell'Amministrazione ha un'età anagrafica tra 51 e 60 anni e un'anzianità lavorativa superiore ai 10 anni.

AREE DI INTERVENTO

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro ed in continuità con il Piano di Azioni Positive 2022/2024, il presente Piano si prefigge di incidere nelle seguenti aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità:

1) CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI
2) CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA
3) BENESSERE ORGANIZZATIVO, NON DISCRIMINAZIONE, CONTRASTO ALLA VIOLENZA PSICHICA E FISICA

AREA 1 - CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

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

Obiettivo: Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento

Azione positiva: Organizzare una iniziativa formativa e informativa per dirigenti e dipendenti di concerto con gli altri CUG presenti sul territorio.

Obiettivo: Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG

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

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

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

Azione positiva: Creazione di una casella di posta dedicata ai dipendenti "*parlaconilcug"*

Obiettivo: Migliorare l'uguaglianza di genere

Azione positiva: Avviare un percorso prodromico alla certificazione di genere

AREA 2 - CONCILIAZIONE LAVORO-VITA PRIVATA

Obiettivo: Creare strumenti per facilitare la conciliazione

Azione positiva: Prosecuzione, con gli Enti del comparto unico regionale, dei lavori del gruppo di lavoro per l'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile, finalizzato a conoscere lo stato di attivazione dell'istituto nei diversi Enti

Azione positiva: promuovere le misure di conciliazione in corso di costruzione da parte dell'Amministrazione

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

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

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

Obiettivo: Migliorare il benessere organizzativo.

Azione positiva: Avvio operativo dello sportello d'ascolto psicologico rivolto, in via sperimentale, al personale della Regione

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

Azione positiva: Intervento di coaching da avviarsi in almeno una struttura organizzativa.

Obiettivo: Prevenire le discriminazioni.

Azione positiva: Consolidamento dell'attività dei Disability Manager

RUOLO DEL CUG NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO

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

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

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

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

AREA 1

CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA' PER TUTTI						
OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	**Promuovere la formazione come leva strategica del cambiamento**	**- Personale** **- CPEL**	**1**	**Organizzare una iniziativa formativa e informativa per dirigenti e dipendenti di concerto con gli altri Cug presenti sul territorio.**	**- Ufficio formazione Regione/Celva** **- CUG presenti sul territorio**	**2025/2027**
2	**Divulgare buone pratiche nelle materie attribuite al CUG**	**- Personale** **- CPEL** **- Amministratori**	**1**	**Organizzazione di almeno un evento annuale su tematiche di parità, benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e la violenza fisica e psichica**	**- CUG** **- Strutture regionali interessate** **- CPEL**	**2025/2027**
3	**Migliorare la comunicazione interna ed esterna del CUG e allargare la rete dei contatti**	**- CUG** **- Personale** **- Amministratori** **- CPEL**	**1** **2**	**Pubblicazione dei risultati delle attività svolte nel quadro del PAP** **Creazione di una casella di posta dedicata ai dipendenti *"parlaconilcug"***	**- CUG** **- Struttura Competente dell'ente** **- CPEL** **- Personale**	**2025/2027**
4	**Migliorare l'uguaglianza di genere**	**- Personale** **- Amministratori**	**1**	**Avviare un percorso prodromico alla certificazione di genere**	**- CUG** **- Struttura** **- Competente dell'ente** **- Consigliera di parità regionale**	**2025/2027**

AREA 2

CONCILIAZIONE LAVORO – VITA PRIVATA						
OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	**Creare strumenti per facilitare la conciliazione**	**- CUG** **- Decisori politici** **- Enti del comparto** **- OO.SS.** **- Personale**	**1** **2**	**Prosecuzione, con gli Enti del comparto unico regionale, dei lavori del gruppo di lavoro per l'analisi delle dinamiche attuative e organizzative del lavoro agile, finalizzato a conoscere lo stato di attivazione dell'istituto nei diversi Enti** **Promuovere le misure di conciliazione in corso di costruzione da parte dell'Amministrazione**	**- CUG** **- Strutture Competenti dell'ente** **- CPEL**	**2025/2027**

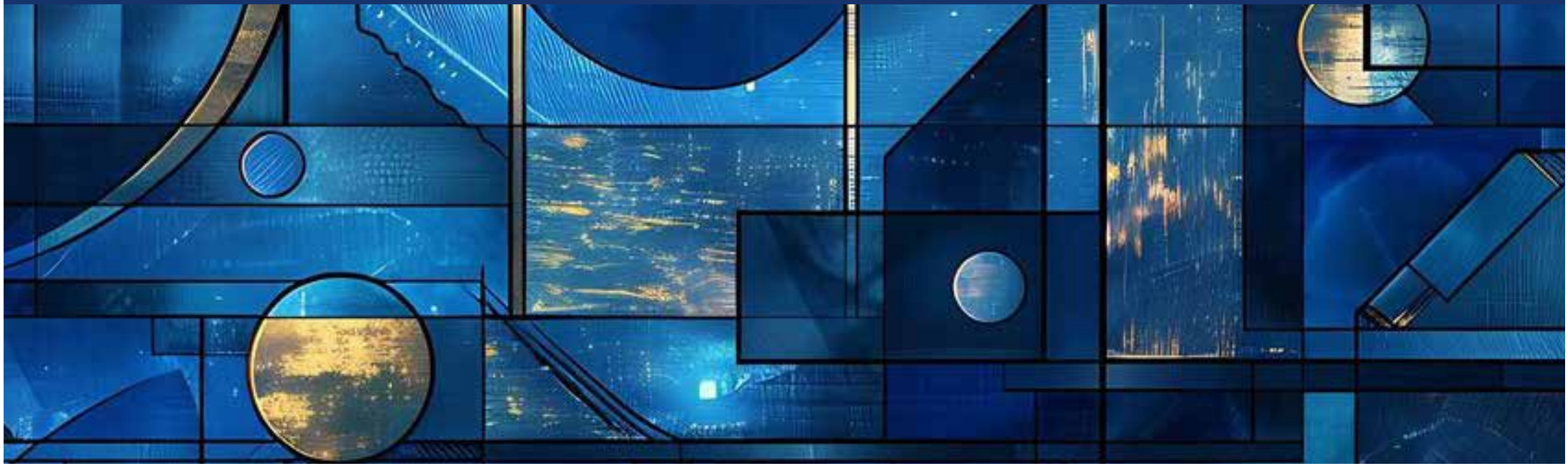
15

AREA 3

BENESSERE ORGANIZZATIVO, NON DISCRIMINAZIONE, CONTRASTO ALLA VIOLENZA FISICA E PSICHICA						
OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE		SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO
1	**Migliorare il benessere organizzativo**	**- CUG** **- Decisori politici** **- Enti del comparto** **- OO.SS.** **- Personale** **- Organismi di parità**	1 2 3	**Avvio operativo dello sportello d'ascolto psicologico rivolto, in via sperimentale, al personale della Regione** **Rilevare lo stress lavoro correlato dei dipendenti con la survey INAIL e pianificare interventi formativi** **Intervento di coaching da avviarsi in almeno una struttura organizzativa.**	**- CUG** **- Strutture Competenti dell'ente**	**2025/2027**
2	**Prevenire le discriminazioni**	**- Personale** **- CUG** **- Decisori politici** **- Enti del comparto** **- OO.SS.**	1	**Consolidamento dell'attività dei Disability Manager**	**- CUG** **- Strutture** **- Competenti dell'ente** **- CPEL**	**2025/2027**

APPENDICE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Allegato A) Mappatura processi a rischio corruttivo



Dipartimento	Strutture competenti	Procedimento/Processo	Area / Descrizione	Macro-attività	Descrizione macro-attività	Fattori Organizzativi - Eventi/Comportamenti	Stakeholder	Interessi	Risorse	Indice probabilità	Indice impatto	Livello di rischio	Note
Avvocatura Regionale	Avvocatura regionale	Rimborso spese legali a dipendenti e amministratori	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C3	Erogazione contributo con elevata discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Organi politici Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	La discrezionalità si esplica nei confini previsti dalla normativa legislativa e/o contrattuale e sulla base delle tariffe professionali
Avvocatura Regionale	Avvocatura regionale	Affidamento incarichi esterni di servizi legali, consulenze tecniche	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Professionisti	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	L'attività è connotata da un elevato intuitus personae
Avvocatura Regionale	Avvocatura regionale	Consulenza giuridica	H - Affari legali e contenzioso	H1	estione affari legali	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Organi politici Strutture regionali	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Avvocatura Regionale	Avvocatura regionale	Gestione del contenzioso	H - Affari legali e contenzioso	H2	Gestione contenzioso	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini e imprese)	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Avvocatura Regionale	Avvocatura regionale	Recupero crediti	H - Affari legali e contenzioso	H3	Procedure stragiudiziali per il recupero dei crediti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini e imprese)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Capo di Gabinetto	Vice Capo di Gabinetto	Concessione contributi (l.r. 6/2007 cooperazione allo sviluppo")"	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche -- Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti privati (cittadini)	Affini	Apprezzabili	Medio	Medio	Alto	Da diversi anni questa tipologia di contributi non è più erogata e sarà così anche per l'annualità 2026, non essendo stanziate risorse finanziarie dedicate. Di conseguenza, nonostante il procedimento risutli a rischio alato, non è consiederato ai fini del trattamento di prevenzione
Capo di Gabinetto	Vice Capo di Gabinetto	Autorizzazioni ai sensi del Codice della Strada (artt. 5, 6, 7 e 9)	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Capo di Gabinetto	Vice Capo di Gabinetto	Concessione contributi (l.r. 61/1994; l.r. 6/2012)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Capo di Gabinetto	Vice Capo di Gabinetto	Concessione contributi l.r. 14/2023 "80° Anniversario della resistenza, autonomia e libertà"	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Capo di Gabinetto	Vice Capo di Gabinetto	Concessione contributi Fondazioni (l.r. 12/1982; l.r. 33/1991; l.r. 18/1998)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti/società partecipate	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	Stakeholder: trattasi di Fondazioni
Segretario Generale della Regione	Segretario generale della Regione	Riconoscimento personalità giuridica ad enti di diritto privato	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Regole (C) - 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa	Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti privati (cittadini)	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Segretario generale della Regione	Concessione patrocinio morale	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Segretario generale della Regione	Concessione usi Sala Maria Ida Viglino e saletta attigua	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Segretario generale della Regione	Contributi alle società di emigrati all'estero per la realizzazione di iniziative (l.r. 91/93)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Carenze organizzative (B) - 4. Assenza di affiancamento del dipendente nell'istruttoria preventiva e/o nei controlli successivi	Operatori economici Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Segretario generale della Regione	Iscrizione albo di cui alla l.r. 11/1997 (nomina di rappresentanti in enti o società)	G - Incarichi e nomine	G2	Attribuzione nomine	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Enti/società partecipate Soggetti privati (cittadini)	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Enti locali	Autorizzazione per affissione all'albo pretorio del Comune di nascita e residenza della domanda di cambiamento del nome e/o cognome e concessione al cambiamento di nome e cognome (competenza prefettizia) N.B. il procedimento non comporta spesa	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Questura, Carabinei, Consolato)	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Enti locali	Affidamento a terzi di servizi e forniture (stampa materiale elettorale per elezioni e acquisto cancelleria per seggi elettorali)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Operatori economici Soggetti pubblici (INPPS, Agenzia delle entrate, Tribunale, Procura, Camera di commercio, Centro per l'impiego)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Enti locali	Affidamento a terzi di servizi e forniture (stampa materiale elettorale per elezioni e acquisto cancelleria per seggi elettorali)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Operatori economici Soggetti pubblici (INPS, Agenzia delle entrate, Tribunale, Procura)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Segretario generale della Regione	Affidamento a terzi di servizi e forniture per le attività degli uffici Cerimoniale, Comunicazione istituzionale e Office Langue Française	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Discrezionalità (D) - 4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Enti locali	Trasferimenti a enti locali e al CELVA	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate -- Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Ingenti	Medio	Basso	Basso	Controparti/ Relazioni: CPEL / CELVA Impatto Basso: Normativa rigorosa e limitata discrezionalità

Segretario Generale della Regione	Enti locali	Controllo sugli organi degli enti locali	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Organi politici	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Enti locali	Ispezioni anagrafiche ed elettorali	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Carenze operative (B) - 1. Istruttorie superficiali per inadeguate competenze tecnico-professionali	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Enti locali	Ricorsi anagrafici	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Segretario Generale della Regione	Enti locali	Erogazione di contributi agli enti locali per interventi di sicurezza (videosorveglianza)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	Impatto Basso: Normativa rigorosa e limitata discrezionalità
Dipartimento Agricoltura	Zootecnia, produzioni lattiero-casearie e laboratori	Autorizzazioni-OCM latte	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Operatori economici	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Agricoltura	Dipartimento Agricoltura (U.O. Pianificazione territoriale e diversificazione aziendale)	Rilascio pareri di razionalità e funzionalità, ai sensi della l.r. 11/98, per fabbricati rurali e/o agrituristici	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Agricoltura	Consorzi di miglioramento fondiario e produzioni vegetali	Assegnazione diritti di impianto di vigneti e rilascio autorizzazioni fitosanitarie	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Operatori economici	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Agricoltura	Dipartimento Agricoltura (U.O. Pianificazione territoriale e diversificazione aziendale)	Rilascio di attestato d'iscrizione nell'elenco degli operatori agrituristici e attestato di complementarità	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Agricoltura	Dipartimento Agricoltura e Zootecnia, produzioni lattiero-casearie e laboratori	Affidamento lavori di manutenzione su immobili destinati al settore agricolo e sull'Arena della Croix noire	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici Professionisti	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Agricoltura	Produzioni vegetali, sistemi di qualità e servizi fitosanitari	Affidamento lavori di manutenzione su immobili destinati al settore agricolo e sull'Arena della Croix noire	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici Professionisti	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Agricoltura	Dipartimento agricoltura e strutture dirigenziali sott'ordinate	Affidamento forniture beni e servizi per manifestazioni promozionali, laboratori, campi dimostrativi, attività di gestione del PSR 2014/20 e per il funzionamento degli uffici	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici Professionisti	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Agricoltura	Dipartimento agricoltura e strutture dirigenziali sott'ordinate	Affidamento forniture beni e servizi per manifestazioni promozionali, laboratori, campi dimostrativi, attività di gestione del PSR 2014/20 e per il funzionamento degli uffici	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici Professionisti	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	Pur avendo indicato risorse apprezzabili, l'indice di impatto è ritenuto medio in quanto ciascun procedimento individualmente considerato non comporta spese rilevanti.
Dipartimento Agricoltura	Dipartimento agricoltura e strutture dirigenziali sott'ordinate	Concessione di contributi previsti dal Complemento di sviluppo rurale e da leggi regionali di settore a soggetti e enti terzi per attività nell'ambito agricolo	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole	Operatori economici Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Enti/società partecipate	Affini	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Agricoltura	Dipartimento Agricoltura	Assunzione di operai nell'ambito dei piani agricoli tramite apposite graduatorie pubbliche	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Agricoltura	Dipartimento Agricoltura	Manutenzione degli immobili agricoli trasferiti a Vda structure	E - Gestione entrate, spese e patrimonio	E1	Gestione patrimonio	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti/società partecipate Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Agricoltura	Dipartimento Agricoltura (U.O. Pianificazione territoriale e diversificazione aziendale)	Controlli sul rispetto degli obblighi e degli adempimenti in materia di attività agrituristiche, ai sensi della l.r. 29/2006	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Agricoltura	Zootecnia, produzioni lattiero-casearie e laboratori	Controlli sulla regolare iscrizione e gestione anagrafica del bestiame, ai sensi l.r. 17/93, e sulla gestione del comparto lattiero-caseario, ai sensi della legge 44/2019	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Agricoltura	Politiche regionali di sviluppo rurale	Programmazione fondi europei e statali a disposizione delle misure del Programma di sviluppo rurale 2014/20	K - Programmazione gestione fondi europei	K1	Programmazione fondi europei	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti	Affini	Ingenti	Basso	Basso	Basso	Si ritiene che tale processo possa essere considerato a rischio basso, pur in presenza di risorse ingenti (relative a tutta la programmazione del PSR), in quanto si tratta di un processo complesso di livello strategico e partecipato con le istituzioni e il partenariato socio-economico e ambientale.
Dipartimento Agricoltura	Dipartimento Agricoltura (U.O. Pianificazione territoriale e diversificazione aziendale)	Rilascio pareri in ambito di pianificazione territoriale e VAS	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico	Strutture regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Economia circolare, rifiuti, bonifiche e attività estrattive -- Valutazioni, autorizzazioni ambientali e qualità dell'aria	Iscrizione al registro ricercatori e raccoglitori di minerali e fossili e del registro tecnici acustica ambientale	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	VAlutazioni, autorizzazioni ambientali e qualità dell'aria -- Tutela qualità delle acque	Autorizzazione alle emissioni in atmosfera (AUA se imprese), agli scarichi di acque reflue (anche in deroga ai limiti di legge - AUA), procedimenti afferenti alle competenze in materia di acustica	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Valutazioni, autorizzazioni ambientali e qualità dell'aria	Autorizzazione integrata ambientale (AIA)	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Informazioni (C) - 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Nessuna	Medio	Medio	**Alto**	

Dipartimento Ambiente	Valutazioni, autorizzazioni ambientali e qualità dell'aria	Valutazione impatto ambientale (VIA) e Valutazione ambientale strategica (VAS)	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Valutazioni, autorizzazioni ambientali e qualità dell'aria	Provvedimento autorizzatorio unico regionale (PAUR)	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Nessuna	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Ambiente	Valutazioni, autorizzazioni ambientali e qualità dell'aria	Autorizzazione alla realizzazione ed all'esercizio linee elettriche	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Regole (C) - 2. Mancata integrazione delle disposizioni procedurali susseguitesi nel tempo -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Economia circolare, rifiuti, bonifiche e attività estrattive	Autorizzazioni relative alla gestione dei rifiuti e alla realizzazione e gestione delle operazioni di bonifica da parte di terzi	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Discrezionalità (D) - 4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Enti/società partecipate	Antagonisti	Nessuna	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Ambiente	Economia circolare, rifiuti, bonifiche e attività estrattive Valutazioni, autorizzazioni ambientali e qualità dell'aria	Contributi l.r. 1/2004 in materia di riqualificazione ambientale, contributi l.r. 90/1993 in materia di comunicazione ambientale, contributi per l'esecuzione di operazioni di bonifica da parte di privati/Comuni ai sensi dell'art. 20 della l.r. 31/2007, contributi per riorganizzazione discariche (art. 8 l.r. 12/2023)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Carenze gestionali (B) - 1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa -- Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Affini	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Ambiente	Economia circolare, rifiuti, bonifiche e attività estrattive	Autorizzazioni e controlli afferenti ad attività estrattive, concessioni relative ad attività estrattive (acque minerali e termali, l.r. 5/2008)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Antagonisti	Nessuna	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Ambiente	Economia circolare, rifiuti, bonifiche e attività estrattive	Autorizzazioni e controlli afferenti ad attività estrattive, concessioni relative ad attività estrattive (acque minerali e termali, l.r. 5/2008)	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Antagonisti	Nessuna	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Ambiente	Economia circolare, rifiuti, bonifiche e attività estrattive - Biodiversità e aree naturali protette - Dipartimento ambiente	Affido lavori, forniture e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Economia circolare, rifiuti, bonifiche e attività estrattive - Biodiversità e aree naturali protette - Dipartimento ambiente	Affido lavori, forniture e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Economia circolare, rifiuti, bonifiche e attività estrattive - Biodiversità e aree naturali protette - Dipartimento ambiente	Affido lavori, forniture e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Ambiente	Economia circolare, rifiuti, bonifiche e attività estrattive - Biodiversità e aree naturali protette - Dipartimento ambiente	Affido lavori, forniture e servizi per progetti finanziati dalla UE/PNRR	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Ambiente	Dipartimento Ambiente	Nomina direttore generale Arpa	G - Incarichi e nomine	G2	Attribuzione nomine	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto	Dipendenti e dirigenti regionali Professionisti	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	Normativa rigorosa + Controlli incrociati
Dipartimento Ambiente	Dipartimento Ambiente	Affido di consulenze e di collaborazioni tecniche ai sensi della l.r.18/1998 e successive modificazioni	G - Incarichi e nomine	G2	Attribuzione nomine	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto	Professionisti	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Dipartimento ambiente Biodiversità, sostenibilità e aree naturali protette Valutazioni, autorizzazioni ambientali e qualità dell'aria	Valutazione ambientale progetti europei (Dipartimento ambiente Autorità ambientale), istruttoria tecnico-economica progetti europei e successivo controllo di primo livello alle spese sostenute	K - Programmazione gestione fondi europei	K1	Programmazione fondi europei	Carenze organizzative (B) - 1. Disciplina lacunosa di responsabilità, ruoli e competenze procedurali -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Strutture regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Enti/società partecipate	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Dipartimento ambiente, Biodiversità, sostenibilità e aree naturali protette, Economia circolar, rifiuti, bonifiche e attività estrattive, Tutela qualità delle acque	Programmazione, approvazione, realizzazione fondi europei	K - Programmazione gestione fondi europei	K1	Gestione fondi europei	Carenze organizzative (B) - 1. Disciplina lacunosa di responsabilità, ruoli e competenze procedurali -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Operatori economici Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Ambiente	Dipartimento ambiente, Biodiversità, sostenibilità e aree naturali protette	Gestione e controllo attività delegate a: - Fondazione Montagna Sicura come antenna dell'Espace Mont Blanc	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Regole (C) - 2. Mancata integrazione delle disposizioni procedurali susseguitesi nel tempo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Enti/società partecipate	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	Normativa rigorosa + Controlli incrociati
Dipartimento Ambiente	Biodiversità, sostenibilità e aree naturali protette, Valutazioni, autorizzazioni ambientali e qualità dell'aria	Gestione e controllo attività delegate a: - Fondation Grand Paradis	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Regole (C) - 2. Mancata integrazione delle disposizioni procedurali susseguitesi nel tempo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Enti/società partecipate	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	Normativa rigorosa + Controlli incrociati

Dipartimento Ambiente	Dipartimento ambiente	Gestione e controllo attività delegate a: - Arpa	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Regole (C) - 2. Mancata integrazione delle disposizioni procedurali susseguitesi nel tempo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Enti/società partecipate	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	Normativa rigorosa + Controlli incrociati
Dipartimento Ambiente	Biodiversità, sostenibilità e aree naturali protette	Gestione e controllo attività delegate a: - Ente parco Mont Avic	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Regole (C) - 2. Mancata integrazione delle disposizioni procedurali susseguitesi nel tempo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Enti/società partecipate	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	Normativa rigorosa + Controlli incrociati
Dipartimento Ambiente	Tutela qualità delle acque	Sistema idrico integrato (SII)	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti/società partecipate Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Tutela qualità delle acque	Autorizzazioni relative allo scarico in acque superficiali e nel/sul suolo di acque reflue di tipo domestico, industriale e urbano	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Enti/società partecipate	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Biodiversità, sostenibilità e aree naturali protette	Autorizzazioni ai sensi della l.r. 30/1991 "Norme per l'istituzione di aree naturali protette"	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Economia circolare, rifiuti, bonifiche e attività estrattive	Predisposizione ed attuazione del Piano gestione rifiuti	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Professionisti Enti/società partecipate	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Ambiente	Biodiversità, sostenibilità e aree naturali protette	Trasferimenti per il funzionamento di enti esterni gestori di parchi e giardini alpini	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Ingenti	Medio	Basso	Basso	Normativa rigorosa + Controlli incrociati
Dipartimento Ambiente	Economia circolare, rifiuti, bonifiche e attività estrattive	Autorizzazioni e controlli afferenti all'attività di polizia mineraria ai sensi del d.lgs. 624/96 e del d.P.R. 128/59	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati - Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Soggetti privati (cittadini) Professionisti	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e societa' partecipate	Espropriazioni, valorizzazione del patrimonio e casa da gioco	Rilascio concessioni, autorizzazioni e servitù riguardanti proprietà regionali	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e societa' partecipate	Espropriazioni, valorizzazione del patrimonio e casa da gioco	Affidamento servizio di pulizia, facchinaggio e fornitura di energia elettrica	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e societa' partecipate	Espropriazioni, valorizzazione del patrimonio e casa da gioco	Rilascio concessioni per l'utilizzo gratuito di immobili di proprietà regionale da parte di enti non aventi fine di lucro	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C3	Erogazione contributo con elevata discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso	L'indice di probabilità è stato ridotto da Medio a Basso, in quanto tale forma di concessione viene deliberata dalla Giunta regionale.
Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e societa' partecipate	Controllo delle società e degli enti partecipati	Aumento di capitale sociale o concessione di agevolazione economica/finanziaria nei confronti delle società partecipate dalla Regione (direttamente e indirettamente)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying	Enti/società partecipate	Antagonisti	Ingenti	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e societa' partecipate	Espropriazioni, valorizzazione del patrimonio e casa da gioco	Alienazione beni immobili inseriti nel piano delle alienazioni e valorizzazioni	E - Gestione entrate, spese e patrimonio	E1	Gestione patrimonio	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e societa' partecipate	Espropriazioni, valorizzazione del patrimonio e casa da gioco	Certificazione contabile (conta dei biglietti ritirati ai tavoli, dei gettoni in dotazione dei tavoli e delle mance) e controllo regolarità del gioco e dei relativi introiti (cambi ai tavoli, controllo pagamenti vincite, risoluzione contestazioni)	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e societa' partecipate	Controllo delle società e degli enti partecipati	Collaborazione con la struttura del Segretario generale nell'ambito dei procedimenti di nomina e iscrizione nell'albo di cui alla l.r. 11/1997 (nomina di rappresentanti in enti o società)	G - Incarichi e nomine	G2	Attribuzione nomine	Interessi (A) -1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Enti/società partecipate Soggetti privati (cittadini)	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	Le modifiche sono state apportate al fine di dare coerenza tra questo procedimento e quello in capo al Segretario generale
Dipartimento Infrastrutture, viabilità	Viabilità e opere stradali	Rilascio di concessioni/ autorizzazioni stradali a enti pubblici e privati	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Infrastrutture, viabilità	Dipartimento Infrastrutture e viabilità, Viabilità e opere stradali, Edilizia strutture scolastiche, Edilizia sedi istituzionali e sismica, Edilizia patrimonio immobiliare e infrastrutture sportive	Contratti di affidamento servizi e forniture e di esecuzione lavori	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Informazioni (C) - 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione	Operatori economici Professionisti Soggetti privati (cittadini) Strutture regionali	Affini	Apprezzabili Ingenti	Alto	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Infrastrutture, viabilità	Dipartimento Infrastrutture e viabilità, Viabilità e opere stradali, Edilizia strutture scolastiche, Edilizia sedi istituzionali e sismica, Edilizia patrimonio immobiliare e infrastrutture sportive	Contratti di affidamento servizi e forniture e di esecuzione lavori	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Informazioni (C) - 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione	Operatori economici Professionisti Soggetti privati (cittadini) Strutture regionali	Affini	Apprezzabili Ingenti	Alto	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Infrastrutture, viabilità	Dipartimento Infrastrutture e viabilità, Viabilità e opere stradali, Edilizia strutture scolastiche, Edilizia sedi istituzionali e sismica, Edilizia patrimonio immobiliare e infrastrutture sportive	Contratti di affidamento servizi e forniture e di esecuzione lavori	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Informazioni (C) - 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione	Operatori economici Professionisti Soggetti privati (cittadini) Strutture regionali	Affini	Esigue Apprezzabili	Alto	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Infrastrutture, viabilità	Dipartimento Infrastrutture e Viabilità	Istruttorie per il rilascio di autorizzazioni nell'ambito di contratti per l'esecuzione di lavori pubblici	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B4	Subappalto	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione. Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Operatori economici Professionisti Soggetti privati (cittadini) Strutture regionali	Affini	Esigue Apprezzabili	Alto	**Alto**	**Alto**	

Dipartimento Infrastrutture, viabilità	Viabilità e opere stradali, Edilizia strutture scolastiche, Edilizia sedi istituzionali e sismica, Edilizia patrimonio immobiliare e infrastrutture sportive	Accordi bonari	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B5	Accordi bonari	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico	Operatori economici Professionisti	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Infrastrutture, viabilità	Dipartimento Infrastrutture e viabilità, Edilizia patrimonio immobiliare e infrastrutture sportive	Trasferimenti agli Enti locali di fondi previsti da leggi regionali per la realizzazione e la gestione di opere pubbliche	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate -- Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Infrastrutture, viabilità	Dipartimento	Assunzioni a tempo determinato di operai edili per piani straordinari d'interventi nel settore delle opere di pubblica utilità.	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interessi (A) - 2 Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Infrastrutture, viabilità	Dipartimento Infrastrutture e viabilità	Controllo sull'attività svolta dalla Societé Infrastructures Valdôtaine srl in relazione alla realizzazione del polo universitario Programmazione, monitoraggio e controllo interventi di edilizia residenziale pubblica in capo A.R.E.R. (Azienda Regionale edilizia residenziale)	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Affini	Ingenti	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Infrastrutture, viabilità	Edilizia sedi istituzionali e sismica	Verifica, a fini sismici, di criteri adottati e calcoli dimensionali nei progetti di opere strutturali negli edifici pubblici e privati	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interessi (A) - 2 Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Dipartimento innovazione e agenda digitale, Sistemi tecnologici, Sistemi informativi	Realizzazione, manutenzione e gestione dei sistemi informativo, tecnologico e di telecomunicazioni regionale	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze gestionali (B) - 3. Fase progettuale non sufficientemente ponderata rispetto agli impatti producibili	Strutture regionali Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Dipartimento innovazione e agenda digitale, Sistemi tecnologici, Sistemi informativi	Realizzazione, manutenzione e gestione dei sistemi informativo, tecnologico e di telecomunicazioni regionale	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze gestionali (B) - 3. Fase progettuale non sufficientemente ponderata rispetto agli impatti producibili	Strutture regionali Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Dipartimento innovazione e agenda digitale, Sistemi tecnologici, Sistemi informativi	Realizzazione, manutenzione e gestione dei sistemi informativo, tecnologico e di telecomunicazioni regionale	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze gestionali (B) - 3. Fase progettuale non sufficientemente ponderata rispetto agli impatti producibili	Strutture regionali Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	Basso	Basso	In tale voce sono compresi gli affidi diretti alla società in house IN.VA. S.p.A.
Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Sistemi tecnologici	Cessione di apparecchiature informatiche dismesse	E - Gestione entrate, spese e patrimonio	E1	Gestione patrimonio	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Istituzioni scolastiche Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Sistemi informativi U.O. Infrastrutture di telecomunicazione	Rilascio di concessioni/autorizzazioni all'utilizzo di postazioni di telecomunicazioni e all'utilizzo della fibra ottica regionale	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Dipartimento innovazione e agenda digitale, Sistemi tecnologici, Sistemi informativi	Affido forniture e servizi per progetti cofinanziati eurounitari	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi eurounitari	Controparti/Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti/società partecipate Soggetti pubblici (pubbliche amministrazioni) Dipendenti e dirigenti regionali	Antagonisti	Ingenti	Medio	Basso	Basso	La maggior parte dei progetti cofinanziati sono realizzati mediante affidamenti diretti alla propria società in house IN.VA. S.p.A.
Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Sistemi informativi U.O. Infrastrutture di telecomunicazione	Rilascio di concessioni/autorizzazioni all'utilizzo di postazioni di telecomunicazioni e all'utilizzo della fibra ottica regionale Gestione dell'entrata	E - Gestione entrate, spese e patrimonio	E1	Gestione patrimonio	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	Assenza di discrezionalità nell'applicazione
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Dipartimento Legislativo e aiuti di Stato	Incarichi di consulenza	G - Incarichi e nomine	G1	Affidamento incarichi	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze operative (B) - 2. Mancata attuazione degli interventi a carattere preventivo	Professionisti	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Dipartimento Legislativo e aiuti di Stato	Affidamenti contratti di assicurazione a tutela dei rischi connessi all'attività dell'Amministrazione regionale	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze operative (B) - 2. Mancata attuazione degli interventi a carattere preventivo -- Opacità (C) - 4. Non corretto bilanciamento delle posizioni giuridiche coinvolte a scapito dell'interesse pubblico	Centrale Unica di Committenza Operatori economici Soggetti privati (cittadini)	Affini	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Dipartimento Legislativo e aiuti di Stato	Stipula dei contratti di cui è parte la Regione	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze operative (B) - 2. Mancata attuazione degli interventi a carattere preventivo - Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati	Operatori economici Strutture regionali	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Sanzioni amministrative	Gestione sistema sanzionatorio amministrativo	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F1	Irrogazione sanzioni amministrative	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Opacità (C) - 2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Sanzioni amministrative	Sospensione e revoca di patenti di guida per violazione di norme comportamentali, a seguito di incidente stradale e nelle ipotesi di reato previste dal Codice della strada	H - Affari legali e contenzioso	H1	Gestione affari legali	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Informazioni (C) - 2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Sanzioni amministrative	Confisca di veicoli e gestione elenco depositerie autorizzate	H - Affari legali e contenzioso	H1	Gestione affari legali	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Opacità (C) - 2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Sanzioni amministrative	Gestione ruoli esattoriali	H - Affari legali e contenzioso	H1	Gestione affari legali	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Opacità (C) - 2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Sanzioni amministrative	Rappresentanza in giudizio del Presidente della Regione, anche nell'esercizio delle attribuzioni prefettizie, presso Giudice di Pace e Tribunale	H - Affari legali e contenzioso	H2	Gestione contenzioso	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Carenze operative (B) - 1. Istruttorie superficiali per inadeguate competenze tecnico-professionali	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	

Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Sanzioni amministrative	Acquisizione del servizio triennale di recupero, custodia e acquisto dei veicoli oggetto di provvedimenti di sequestro amministrativo, fermo o confisca	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze operative (B) - 2. Mancata attuazione degli interventi a carattere preventivo -- Opacità (C) - 4. Non corretto bilanciamento delle posizioni giuridiche coinvolte a scapito dell'interesse pubblico	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Esigue	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari legislativi e aiuti di Stato	Affidamento del servizio di fotocomposizione del Bollettino ufficiale regionale	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze operative (B) - 2. Mancata attuazione degli interventi a carattere preventivo -- Opacità (C) - 4. Non corretto bilanciamento delle posizioni giuridiche coinvolte a scapito dell'interesse pubblico	Strutture regionali Operatori economici	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari legislativi e aiuti di Stato	Servizio di consulenza finalizzato ad assicurare supporto in materia di aiuti di Stato	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze operative (B) - 2. Mancata attuazione degli interventi a carattere preventivo	Strutture regionali Operatori economici Centrale Unica di Committenza	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Rilascio autorizzazioni in materia di polizia amministrativa e pubblica sicurezza	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Rilascio autorizzazioni in materia di polizia amministrativa e pubblica sicurezza	A - Autorizzazione o concessione	A3	Rilascio autorizzazioni con elevata discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Rilascio autorizzazioni in materia di polizia amministrativa e pubblica sicurezza	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Rilascio nullaosta all'ingresso in Italia di cittadini stranieri per motivi di lavoro o per ricongiungimento familiare	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Opacità (C) - 2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Concessione cittadinanza italiana per matrimonio	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Opacità (C) - 2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Istruttoria pratiche di concessione cittadinanza italiana per residenza con rilascio parere o rigetto per inammissibilità	A - Autorizzazione o concessione	A3	Rilascio autorizzazioni con elevata discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Opacità (C) - 2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Acquisizione di beni e servizi per conto del Ministero dell'Interno	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Affini	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Acquisizione di beni e servizi per conto del Ministero dell'Interno	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Affini	Apprezzabili	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Acquisizione di beni e servizi per conto del Ministero dell'Interno	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Adozione provvedimenti di divieto detenzione armi	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Adozione decreti di espulsione stranieri irregolari	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni -- Carenze organizzative (B) - 2. Avocazione di atti o esercizio di poteri sostitutivi in assenza dei presupposti legittimanti -- Opacità (C) - 1. Mancata acquisizione di elementi istruttori per fondare la determinazione finale	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Adozione provvedimenti di revoca della misura di accoglienza nei confronti dei cittadini stranieri richiedenti protezione internazionale	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Opacità (C) - 2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale -- Carenze di controllo (B) - 2. Distorsione degli esiti dell'attività di controllo per favorire indebitamente un interesse privato	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Legislativo e aiuti di stato	Affari di prefettura	Decisione ricorsi gerarchici avverso gli atti del Questore e del Sindaco (quale ufficiale di governo)	H - Affari legali e contenzioso	H2	Gestione contenzioso	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Opacità (C) - 2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento personale e organizzazione	Definizione macro e micro-organizzazione dell'Amministrazione regionale e pesatura delle Strutture e delle Unità organizzative	L - Area residuale	L	Area residuale	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Amministratori Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti privati (cittadini)	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento personale e organizzazione	Conferimento incarichi dirigenziali	G - Incarichi e nomine	G1	Affidamento incarichi	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti privati (cittadini)	Affini	Apprezzabili	Basso	**Alto**	**Alto**	

Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento personale e organizzazione	Conferimento incarichi PPR	G - Incarichi e nomine	G1	Affidamento incarichi	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento personale e organizzazione	Determinazione dei fabbisogni del personale e modalità di copertura dei posti vacanti	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Carenze operative (B) - 2. Mancata attuazione degli interventi a carattere preventivo	Organi politici Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento personale e organizzazione	Convenzioni con altri enti per utilizzo graduatorie	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa	Organi politici Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento personale e organizzazione	Contrattazione collettiva decentrata di ente	L - Area residuale	L	Area residuale	Discrezionalità (D) - 4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico -- Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche -- Informazioni (C) - 4. Mancata attuazione di misure finalizzate ad assicurare adeguata pubblicità all'operato dell'Ente -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento personale e organizzazione	Nomina dei componenti del COREPOC	G - Incarichi e nomine	G2	Attribuzione nomine	Discrezionalità (D) - 4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico -- Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche -- Informazioni (C) - 4. Mancata attuazione di misure finalizzate ad assicurare adeguata pubblicità all'operato dell'Ente	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento personale e organizzazione	Nomina dei componenti del CRRS	G - Incarichi e nomine	G2	Attribuzione nomine	Discrezionalità (D) - 2 Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale. -- Controparti/relazioni (A) 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying Carenza di informazioni (C) - 4. Mancata attuazione di misure finalizzate ad assicurare adeguata pubblicità all'operato dell'Ente	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento e S.O. Amministrazione del personale e attività economali e attività economali	Gestione dei contratti individuali di lavoro: trasformazione del rapporto di lavoro: lavoro in part time, telelavoro e lavoro agile	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Opacità (C) - 2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale -- Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento personale e organizzazione	Controllo presenze mediante procedura informatizzata (compresi controlli su corretto utilizzo buoni pasto e assenze)	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Carenza organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Amministrazione del personale e attività economali	Aspettative, congedi, permessi e accertamenti sanitari	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Amministrazione del personale e attività economali	Individuazione formatori e servizio di forniture aule attrezzate	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni -- Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Informazioni (C) - 4. Mancata attuazione di misure finalizzate ad assicurare adeguata pubblicità all'operato dell'Ente	Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Amministrazione del personale e attività economali e S.O. Sicurezza e logistica	Acquisizione servizi e forniture sotto e sopra soglia ai sensi del d.lgs. 36/2023 a servizio dell'intera Amm.ne regionale	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione	Operatori economici	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Sicurezza e logistica	Svolgimento del servizio di posta interna e gestione dei servizi postali	L - Area residuale	L	Area residuale	Informazioni (C) - 2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione	Dipendenti e dirigenti regionali Organi politici Operatori economici	Affini -- Antagonisti	Nessuna	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Amministrazione del personale e attività economali	Cessione di beni mobili dismessi	E - Gestione entrate, spese e patrimonio	E1	Gestione patrimonio	Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Informazioni (C) - 4. Mancata attuazione di misure finalizzate ad assicurare adeguata pubblicità all'operato dell'Ente	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Gestione del personale e concorsi	Individuazione commissari di concorso per Amministrazione regionale ed Enti comparto e servizio fornitura aule e attrezzature varie	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Gestione del personale e concorsi	Concorsi pubblici e interni, procedure selettive uniche, prova accertamenti linguistico per Amministrazione regionale e altri Enti comparto	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche	Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Esigue	Basso	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Personale e organizzazione	Amministrazione e formazione del personale	Assunzioni a tempo determinato e indeterminato a seguito di concorsi/procedure selettive uniche, chiamate pubbliche e collocamento mirato l. 68/1999 - Gestione nel tempo delle graduatorie	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa	Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Amministrazione e formazione del personale	Gestione delle istruttorie per l'attribuzione di incarichi di mansioni superiori	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni	Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Amministrazione e formazione del personale	Mobilità interna e esterna con Enti del comparto ed extracomparto, assegnazione temporanea e comandi e distacchi	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Carenze gestionali (B) - 1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Gestione del personale e concorsi	Progressioni economiche orizzontali	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D2	Progressioni di carriera	Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Carenze organizzative (B) - 4. Assenza di affiancamento del dipendente nell'istruttoria preventiva e/o nei controlli successivi	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Gestione del personale e concorsi	Procedimenti disciplinari e accertamento della responsabilità dirigenziale per Amministrazione regionale e altri Enti comparto	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F2	Gestione procedimenti disciplinari	Opacità (C) - 1. Mancata acquisizione di elementi istruttori per fondare la determinazione finale -- Opacità (C) - 2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Dipendenti e dirigenti regionali	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Gestione del personale e concorsi	Contenzioso	H - Affari legali e contenzioso	H2	Gestione contenzioso	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Dipendenti e dirigenti regionali Enti e associazioni senza scopo di lucro Strutture regionali	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	

Dipartimento Personale e organizzazione	Amministrazione del personale e attività economali	Attività extra impiego	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Sicurezza e logistica	Affidamenti servizi attinenti a sicurezza e salute dei lavoratori, servizio mensa e servizio gestione archivi e forniture varie	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Operatori economici	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Sicurezza e logistica	Affidamenti servizi attinenti a sicurezza e salute dei lavoratori, servizio mensa e servizio gestione archivi e forniture varie	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Operatori economici	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Sicurezza e logistica	Affidamenti servizi attinenti a sicurezza e salute dei lavoratori, servizio mensa e servizio gestione archivi e forniture varie	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Operatori economici	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Gestione del personale e concorsi	Applicazione istituti contrattuali economici (stipendi)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Carenze gestionali (B) - 5. Incoerente e/o ingiustificata durata delle procedure -- Informazioni (C) - 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Ingenti	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento e S.O. Gestione del personale e concorsi	Controllo attribuzione trattamento economico accessorio	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Carenze gestionali (B) - 1. Disciplina lacunosa di responsabilità, ruoli e competenze procedurali	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento personale e organizzazione	Supporto alla Commissione Indipendente di Valutazione (CIV) nelle procedure di monitoraggio e di valutazione attribuite alla stessa dall'art. 36 della legge regionale n. 22/2010	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Carenze organizzative (B) - 1. Disciplina lacunosa di responsabilità, ruoli e competenze procedurali	Organi politici Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Personale e organizzazione	Dipartimento personale e organizzazione	Nomina Commissione Indipendente di Valutazione (CIV)	G - Incarichi e nomine	G1	Affidamento incarichi	Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale -- Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa	Organi politici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Accreditamento servizi di formazione	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Esigue	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Accreditamento servizi al lavoro	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Enti e associazioni senza scopo di lucro Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Iscrizione nell'elenco dei soggetti attuatori della formazione di base e trasversale per l'apprendistato professionalizzante	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione /Politiche per l'inclusione lavorativa	Affidamenti con procedure ordinarie	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole	Enti e associazioni senza scopo di lucro Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione /Politiche per l'inclusione lavorativa	Procedura negoziata: senza bando ex art. 76 d.lgs. 36/2023	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Professionisti Enti e associazioni senza scopo di lucro Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione /Politiche per l'inclusione lavorativa	Affidamento ex art. 50, comma 1, lett. b), d.lgs. 36/2023	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Professionisti Enti e associazioni senza scopo di lucro Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione /Politiche per l'inclusione lavorativa	Concessione di contributi per l'avvio di nuove imprese e attività professionali	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici Professionisti Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Politiche per l'inclusione lavorativa	Progetti di inclusione attiva	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying -- Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione e Politiche per l'inclusione attiva	Concessione di incentivi per assunzioni di lavoratori	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Operatori economici Professionisti Enti e associazioni senza scopo di lucro Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Concessione di voucher a enti di formazione accreditati per servizi formativi nell'apprendistato	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Tirocini per persone straniere residenti all'estero	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione e Politiche per l'inclusione attiva	Chiamate pubbliche	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Politiche per l'inclusione lavorativa	Ammissione a convenzione ai sensi della legge n. 68/99 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Operatori economici Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Politiche per l'inclusione lavorativa	Ammissione ad esonero ai sensi della legge n. 68/99 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Operatori economici Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Politiche per l'inclusione lavorativa	Contributi economici leggi regionali 54/1981 e 89/1983	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Operatori economici Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	

Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Politiche per l'inclusione lavorativa	Borse Lavoro	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Operatori economici Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Contributo ai familiari delle vittime di incidenti sul lavoro	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Assegno di studio e contributo ai figli delle vittime di incidenti sul lavoro	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Pagamento dei contributi volontari	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione e Politiche per l'inclusione attiva	Conferimento di incarichi di natura professionale	G - Incarichi e nomine	G1	Affidamento incarichi	Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Soggetti privati (cittadini) Professionisti Dipendenti e dirigenti regionali	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione e Politiche per l'inclusione attiva	Formazione professionale - finanziamento tramite avviso pubblico (compresi gli avvisi in attuazione del PNRR Missione 5 (GOL))	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Enti e associazioni senza scopo di lucro Operatori economici Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione e Politiche per l'inclusione attiva	Progetti per l'invecchiamento attivo di persone "over 58" - finaziamento tramite avviso pubblico.	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole	Soggetti pubblici (Pubbliche amministrazioni) e soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione	Dipartimento Politiche del lavoro e della formazione e Politiche per l'inclusione attiva	Voucher per la conciliazione	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Operatori economici e soggetti privati	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento politiche sociali	Dipartimento politiche sociali	Iscrizione nel RUNTS, Registro Unico Nazionale del Terzo Settore	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto --Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Carenze gestionali (B) - 5. Incoerente e/o ingiustificata durata delle procedure	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento politiche sociali	Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati	Gestione attività di formazione e di aggiornamento del personale operante in ambito socio-sanitario	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche -- Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni	Soggetti privati (cittadini) Professionisti Dipendenti e dirigenti regionali	Antagonisti	Esigue	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento politiche sociali	Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati	Gestione attività di formazione e di aggiornamento del personale operante in ambito socio-sanitario	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche -- Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni	Soggetti privati (cittadini) Professionisti Dipendenti e dirigenti regionali	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento politiche sociali	Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati	Affidamento di servizi in ambito sociale (area minori, disabili, ecc.)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Centrale Unica di Committenza	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento politiche sociali	Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati	Affidamento di servizi in ambito sociale (area minori, disabili, ecc.)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Centrale Unica di Committenza	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento politiche sociali	Dipartimento politiche sociali Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati Servizi alla persona e alla famiglia e disagio abitativo	Affidamento con gara e/o procedura a evidenza pubblica di forniture di beni e servizi funzionali all'attuazione di programmi e di progetti finanziati dalla Regione o dallo Stato o dall'UE	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Centrale Unica di Committenza	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento politiche sociali	Dipartimento politiche sociali Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati Servizi alla persona e alla famiglia e disagio abitativo	Affidamento con gara e/o procedura a evidenza pubblica di forniture di beni e servizi funzionali all'attuazione di programmi e di progetti finanziati dalla Regione o dallo Stato o dall'UE	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Centrale Unica di Committenza	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento politiche sociali	Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati Servizi alla persona e alla famiglia e disagio abitativo	Erogazione di provvidenze economiche in ambito sociale a favore di soggetti privati	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Carenze gestionali (B) - 1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa -- Regole (C) - 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento politiche sociali	Dipartimento politiche sociali Servizi alla persona e alla famiglia e disagio abitativo	Erogazione di provvidenze economiche in ambito sociale a favore di gruppi o di associazioni di soggetti privati	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento politiche sociali	Invalidità civile e interventi per la disabilità	Erogazione di provvidenze di invalidità civile	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Carenze gestionali (B) - 5. Incoerente e/o ingiustificata durata delle procedure	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento politiche sociali	Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati Servizi alla persona e alla famiglia e disagio abitativo	Finanziamento degli Enti strumentali regionali nell'ambito delle politiche sociali	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	

Dipartimento politiche sociali	Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati	Gestione delle attività amministrative per il funzionamento dei servizi socio-assistenziali per anziani e prima infanzia	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Carenze organizzative (B) - 1. Disciplina lacunosa di responsabilità, ruoli e competenze procedurali	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento politiche sociali	Dipartimento politiche sociali Servizi alla persona e alla famiglia Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati Invalidità civile e interventi per la disabilità	Nomina rappresentanti in commissioni e gruppi di lavoro	G - Incarichi e nomine	G2	Attribuzione nomine	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, …	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento politiche sociali	Dipartimento politiche sociali Servizi alla persona e alla famiglia Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati Invalidità civile ed interventi per la disabilità	Affidamento ex art. 50, comma 1, lett. b), d.lgs. 36/2023	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Professionisti Enti e associazioni senza scopo di lucro Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento politiche sociali	Dipartimento politiche sociali	Attuazione di iniziative europee	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interferenze (A) 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto	Soggetti pubblici (pubbliche amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Enti ed associazioni senza scopo di lucro operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento politiche sociali	Dipartimento politiche sociali Servizi alla persona e alla famiglia Assistenza economica, trasferimenti finanziari e servizi esternalizzati Invalidità civile ed interventi per la disabilità	gestione di procedure di co-progettazione ai sensi dell'articolo 55 del Codice del Terzo Settore e del Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali 72/2021	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Operatori economici Enti ed Associazioni senza scipo di lucro	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Dipartimento politiche strutturali e affari europei	Acquisizione di beni e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1 B2 B3	Affidamenti con gara Affidamenti con procedura negoziata Affidamenti diretti	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni	Dipendenti e dirigenti regionali Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Dipartimento politiche strutturali e affari europei	Selezione e gestione attività dei componenti esterni del Nucleo di valutazione dei programmi a finalità strutturale (Nuval)	G - Incarichi e nomine	G1	Affidamento incarichi	Informazioni (C) - 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Organi politici Dipendenti e dirigenti regionali Professionisti	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Dipartimento politiche strutturali e affari europei	Definizione del Quadro strategico regionale di Sviluppo sostenibile 2030, documento di indirizzo e governance dei fondi europei 2021/27	K - Programmazione gestione fondi europei	K1	Programmazione fondi europei	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole	Organi politici Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Enti/società partecipate	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Dipartimento politiche strutturali e affari europei	Controllo di 1° livello di progetti di assistenza tecnica afferenti a programmi cofinanziati	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Dipendenti e dirigenti regionali Strutture regionali	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Programmi per lo sviluppo regionale	Acquisizione di beni e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze gestionali (B) - 1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa	Strutture regionali Dipendenti e dirigenti regionali Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Programmi per lo sviluppo regionale	Acquisizione di beni e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze gestionali (B) - 1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa	Strutture regionali Dipendenti e dirigenti regionali Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Programmi per lo sviluppo regionale	Individuazione di priorità di sviluppo e interventi, nell'ambito del Programma "Investimenti per la crescita e l'occupazione 2021/27 (FESR)"	K - Programmazione gestione fondi europei	K1	Programmazione fondi europei	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying -- Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi	Organi politici Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Programmi per lo sviluppo regionale	Selezione dei Progetti del Programma "Investimenti per la crescita e l'occupazione 2021/27 (FESR)"	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying -- Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi	Organi politici Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Ufficio di rappresentanza a Bruxelles	Acquisizione di beni e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze gestionali (B) - 1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa -- Informazioni (C) - 4. Mancata attuazione di misure finalizzate ad assicurare adeguata pubblicità all'operato dell'Ente	Dipendenti e dirigenti regionali Operatori economici Professionisti	Antagonisti	Esigue	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Ufficio di rappresentanza a Bruxelles	Acquisizione di beni e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze gestionali (B) - 1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa -- Informazioni (C) - 4. Mancata attuazione di misure finalizzate ad assicurare adeguata pubblicità all'operato dell'Ente	Dipendenti e dirigenti regionali Operatori economici Professionisti	Antagonisti	Esigue	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Ufficio di rappresentanza a Bruxelles	Approvazione, nell'ambito di determinati organismi collegiali, deputati alla governance dei Programmi di cooperazione territoriale europea, del finanziamento dei Progetti presentati, in risposta a bandi	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Organi politici Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Ufficio di rappresentanza a Bruxelles	Selezione dei progetti nell'ambito del FOSMIT (Fondo per lo sviluppo delle montagne italiane)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Organi politici Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Programmazione Fondo Sociale Europeo e gestione progetti cofinanziati in materia di istruzione	Acquisizione servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze gestionali (B) - 1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa -- Carenze organizzative (B) - 4. Assenza di affiancamento del dipendente nell'istruttoria preventiva e/o nei controlli successivi	Strutture regionali Dipendenti e dirigenti regionali Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	

Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Programmazione Fondo Sociale Europeo e gestione progetti cofinanziati in materia di istruzione	Acquisizione servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze gestionali (B) - 1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa	Strutture regionali Dipendenti e dirigenti regionali Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Programmazione Fondo Sociale Europeo e gestione progetti cofinanziati in materia di istruzione	Individuazione di priorità di sviluppo e interventi, nell'ambito del Programma "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione 2021/27 (FSE)" e fondi nazionali e Gestione Fondi stessi	K - Programmazione gestione fondi europei	K1	Programmazione fondi europei	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche - Interferenze (A) 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Organi politici Operatori economici Enti/società partecipate Istituzioni scolastiche Enti del terzo settore	Antagonisti	Ingenti	Alto	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Programmazione Fondo Sociale Europeo e gestione progetti cofinanziati in materia di istruzione	Individuazione di priorità di sviluppo e interventi, nell'ambito del Programma "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione 2021/27 (FSE)" e fondi nazionali e Gestione Fondi stessi	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche - Interferenze (A) 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Organi politici Operatori economici Enti/società partecipate Istituzioni scolastiche Enti del terzo settore	Antagonisti	Ingenti	Alto	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Controllo progetti europei e statali	Controllo di 1° livello sui progetti cofinanziati da Fondi europei e nazionali	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Dipendenti e dirigenti regionali Strutture regionali Operatori economici Enti/società partecipate	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Controllo progetti europei e statali	Controllo di 1° livello sui progetti cofinanziati da Fondi europei e nazionali	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Dipendenti e dirigenti regionali Strutture regionali Operatori economici Enti/società partecipate	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Semplificazione, supporto procedimentale e progettuale per l'attuazione del PNRR in ambito regionale	Programmazione, attuazione, monitoraggio e controllo progetti e fondi europei (PNRR e PNC inclusi)	K - Programmazione gestione fondi europei	K1	Programmazione fondi europei	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Operatori economici Professionisti Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro Strutture regionali	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	Semplificazione, supporto procedimentale e progettuale per l'attuazione del PNRR in ambito regionale	Programmazione, attuazione, monitoraggio e controllo progetti e fondi europei (PNRR e PNC inclusi)	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Operatori economici Professionisti Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro Strutture regionali	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	U.O. Autorità con funzione contabile	Certificazione fondi FESR, FSE+: invio conti annuali	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Regole (C) 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa	Operatori economici Professionisti Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro Strutture regionali	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	U.O. Autorità con funzione contabile	Certificazione Fondi FESR, FSE+ e PSC: domande di pagamento	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Regole (C) 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa	Operatori economici Professionisti Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro Strutture regionali	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	U.O. Autorità con funzione contabile	Certificazione fondi FESR, FSE+: invio conti annuali	F- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	F3 - F4	Effettuazione controlli Effettuazione verifiche	Regole (C) 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa	Operatori economici Professionisti Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro Strutture regionali	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Politiche Strutturali e Affari Europei	U.O. Autorità con funzione contabile	Certificazione Fondi FESR, FSE+ e PSC: domande di pagamento	F- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	F3 - F4	Effettuazione controlli Effettuazione verifiche	Regole (C) 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa	Operatori economici Professionisti Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro Strutture regionali	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Gestione dell'elenco regionale delle organizzazioni di volontariato di Protezione civile	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Nessuna	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio; Gestione demanio idrico; Attività geologiche; Opere idrauliche	Rilascio pareri e autorizzazioni (l.r. 11/98 articoli 35, 36, 37 e 41; R.D. 523/1904) di competenza delle strutture dirigenziali afferenti al Dipartimento	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti	Antagonisti	Nessuna	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Opere idrauliche	Autorizzazione alla costruzione di dighe e invasi ai sensi della LR 13/2010 e della DGR 2073/2010	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	

Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Gestione demanio idrico	Concessioni/riconoscimenti di derivazione d'acqua pubblica	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti	Antagonisti	Ingenti	Alto	Alto	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Gestione demanio idrico	Concessioni di occupazione di superfici appartenenti al demanio idrico	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti	Antagonisti	Apprezzabili	Alto	Alto	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Attività geologiche; Opere idrauliche; Gestione demanio idrico; Pianificazione territoriale; Stazione unica appaltante programmazione dei lavori pubblici	Gestione della fase di affidamento dei contratti pubblici di competenza	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Alto	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Attività geologiche; Opere idrauliche; Gestione demanio idrico; Pianificazione territoriale; Stazione unica appaltante programmazione dei lavori pubblici	Gestione della fase di affidamento dei contratti pubblici di competenza	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Alto	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Attività geologiche; Opere idrauliche; Gestione demanio idrico; Pianificazione territoriale; Stazione unica appaltante programmazione dei lavori pubblici	Gestione della fase di affidamento dei contratti pubblici di competenza	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Alto	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio; Gestione demanio idrico; Attività geologiche; Opere idrauliche	Acquisto di lavori, servizi e forniture in somma urgenza	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Alto	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Stazione unica appaltante programmazione dei lavori pubblici	Gestione centralizzata delle procedure di gara per l'affidamento di lavori pubblici e di servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Stazione unica appaltante programmazione dei lavori pubblici	Gestione centralizzata delle procedure di gara per l'affidamento di lavori pubblici e di servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio; Attività geologiche; Opere idrauliche	Concessione finanziamenti ai Comuni per la realizzazione di interventi di difesa dai rischi idrogeologici, nell'ambito del servizio idrico integrato e per il contrasto agli effetti dei cambiamenti climatici	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Enti/società partecipate Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Attività geologiche	Gestione procedure di delocalizzazione di immobili ed infrastrutture in aree a rischio idrogeologico e l'erogazione dei contributi da essa previsti	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Approvazione rendicontazione del trasferimento a Fondazione Montagna Sicura	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Enti/società partecipate	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	Stakeholder: trattasi di Fondazione Montagna Sicura
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Gestione demanio idrico	Controlli delle derivazioni d'acqua pubblica e delle occupazioni di superfici appartenenti al demanio idrico	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Istituzioni scolastiche	Antagonisti	Nessuna	Medio	Medio	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Approvazione rendicontazione semestrale di spesa e liquidazione fatture CUC	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Strutture regionali Enti/società partecipate	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Controllo dei progetti finanziati ad altro soggetto dal PNRR	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Strutture regionali Enti/società partecipate	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	Alto	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio; Attività geologiche; Opere idrauliche	Gestione della fase di esecuzione dei contratti pubblici di competenza	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	Alto	

Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio; Attività geologiche; Opere idrauliche;	Gestione degli interventi di competenza finanziati dal PNRR	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F4	Effettuazione verifiche	Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Opere idrauliche	Gestione procedure di sorveglianza di dighe e invasi	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati	Strutture regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio; Attività geologiche; Opere idrauliche; Gestione demanio idrico; Pianificazione territoriale	Programmazione, approvazione, realizzazione, monitoraggio e controllo di progetti e interventi finanziati con fondi comunitari	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Strutture regionali Enti/società partecipate Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Pianificazione territoriale	Valutazione varianti sostanziali generali al PRG (art. 15 della l.r. 11/1998, come modificato da l.r. 5/2018)	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Organi politici Strutture regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Pianificazione territoriale	Valutazione varianti sostanziali parziali al PRG (art. 15bis, della l.r. 11/1998 come introdotto da l.r. 5/2018)	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Organi politici Strutture regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio	Pianificazione territoriale	Deroghe al PTP (art. 8 della l.r. 11/1998) e Deroghe al PRG e al Regolamento edilizio (art. 88 della l.r. 11/1998)	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Organi politici Strutture regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Convenzioni con associazioni di Volontariato di P.C.	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Esigue	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Acquisizione di beni e servizi con affidamento diretto	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale -- Discrezionalità (D) - 4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico	Dipendenti e dirigenti regionali Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Acquisizione di beni e servizi con gara o procedura negoziata	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Informazioni (C) - 2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione -- Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi	Dipendenti e dirigenti regionali Centrale Unica di Committenza Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Acquisizione di beni e servizi con gara o procedura negoziata	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Informazioni (C) - 2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione -- Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Dipendenti e dirigenti regionali Centrale Unica di Committenza Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Erogazione fondi e rimborsi	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale -- Monopolio interno (D) - 4 Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determianti ruoli	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Contratto per ospitalità apparati rete regionale di radiocomunicazioni	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Contratto di servizio pubblico per attività di soccorso in montagna e di Protezione civile	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi	Enti/società partecipate	Affini	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Centro funzionale e pianificazione	Acquisizione di beni e servizi con affidamento diretto	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Carenze di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati --Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Dipendenti e dirigenti regionali Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Centro funzionale e pianificazione	Acquisto di beni e servizi con gara o procedura negoziata	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Informazioni (C) - 2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione	Dipendenti e dirigenti regionali Centrale Unica di Committenza Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	

Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Centro funzionale e pianificazione	Erogazione fondi e rimborsi	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione delle attività	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Centro funzionale e pianificazione	Acquisto di beni e servizi con gara o procedura negoziata	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2			Dipendenti e dirigenti regionali Centrale Unica di Committenza Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	Sono alcuni anni che la struttura non effettua più procedure negoziate e non ne ha in programma
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Corpo Valdostano dei vigili del fuoco - Comandante	Acquisizione di beni e servizi con gara o procedura negoziata	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Centrale Unica di Committenza Operatori economici Dipendenti e dirigenti regionali Amministratori	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Corpo Valdostano dei vigili del fuoco - Comandante	Acquisizione di beni e servizi con gara o procedura negoziata	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Informazioni (C) - 2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione -- Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Dipendenti e dirigenti regionali Centrale Unica di Committenza Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Corpo Valdostano dei vigili del fuoco - Comandante	Acquisizione di beni e servizi con affidamento diretto	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Operatori economici Dipendenti e dirigenti regionali	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Corpo Valdostano dei vigili del fuoco - Comandante	Provvedimenti relativi alla prevenzione incendi	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Corpo Valdostano dei vigili del fuoco – Vice Comandante	Contributi erogati ai Comuni per il funzionamento dei distaccamenti volontari	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Corpo Valdostano dei vigili del fuoco – Vice comandante	Contributi erogati al gruppo sportivo G. Godioz	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Interventi operativi	Acquisti lavori e servizi ing/arch sotto soglia di centrallizzazione	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2 B3	Affidamenti con procedura negoziata; Affidamenti diretti	Informazioni (C) - 2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione -- Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Dipendenti e dirigenti regionali Centrale Unica di Committenza Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Interventi operativi	Acquisti in somma urgenza	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale -- Discrezionalità (D) - 4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico	Dipendenti e dirigenti regionali Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Alto	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Interventi operativi	Acquisizione di beni e servizi con gara o procedura negoziata	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Informazioni (C) - 2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione -- Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti	Dipendenti e dirigenti regionali Centrale Unica di Committenza Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Interventi operativi	Acquisizione di beni e servizi con gara o procedura negoziata	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Informazioni (C) - 2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione -- Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Dipendenti e dirigenti regionali Centrale Unica di Committenza Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Protezione Civile e Vigili del Fuoco	Interventi operativi	Acquisizione di beni e servizi con affidamento diretto	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale -- Discrezionalità (D) - 4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico	Dipendenti e dirigenti regionali Professionisti Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura automezzi, pneumatici, parti di ricambio, attrezzatura per officine in dotazione al Dipartimento risorse naturali	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procediemnti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2.. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera conocrrenza o partecipazione	Operatori economici	Affini	Esigue Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti

Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Attività sanzionatoria del Corpo Forestale in materia amministrativa	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F1	Irrogazione sanzioni amministrative	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Medio	Medio	**Alto**	Le risorse sono esigue perché l'introito annuale delle sanzioni è ordinariamente al di sotto dei 100,000 euro. Nonostante ciò si considera un indice di impatto medio, in quanto un evento corruttivo potrebbe avere un forte impatto sulla reputazione del Corpo Forestale.
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Attività di indagine di polizia giudiziaria in materia penale	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Esigue	Medio	Medio	**Alto**	Le risorse sono esigue perché non vi è n introito diretto o una spesa dall'amministrazione, semmai si tratta di sanzioni pecuniarie penali che però non superano ordinariamente 100,000 euro annuali. Nonostante ciò si considera un indice di impatto medio, in quanto un evento corruttivo potrebbe avere un forte impatto sulla reputazione del Corpo Forestale.
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Servizi e lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria su immobili, stazioni e impianti del Corpo forestale della Valle d'Aosta	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Centrale Unica di Committenza Operatori economici	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Servizi e lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria su immobili, stazioni e impianti del Corpo forestale della Valle d'Aosta	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Centrale Unica di Committenza Operatori economici	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Servizi e lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria su immobili, stazioni e impianti del Corpo forestale della Valle d'Aosta	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Centrale Unica di Committenza Operatori economici	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura materiale vario per lavori eseguiti in amministrazione diretta dalla squadra di operai su immobili e impianti del Corpo forestale della Valle d'Aosta	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura materiale vario per lavori eseguiti in amministrazione diretta dalla squadra di operai su immobili e impianti del Corpo forestale della Valle d'Aosta	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura energia elettrica, gas metano, gasolio, teleriscaldamento e pellet per immobili del Corpo forestale della Valle d'Aosta	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Forniture e servizi per attuazione progetti cofinanziati da Unione Europea	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Centrale Unica di Committenza Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti ed il processso è caratterizzato da forme di controllo incrociato e stringente
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Forniture e servizi per attuazione progetti cofinanziati da Unione Europea	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Centrale Unica di Committenza Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti ed il processso è caratterizzato da forme di controllo incrociato e stringente
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Forniture e servizi per attuazione progetti cofinanziati da Unione Europea	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Centrale Unica di Committenza Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti ed il processso è caratterizzato da forme di controllo incrociato e stringente
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Lavori per attuazione dei progetti cofinanziati dall'Unione Europea	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Centrale Unica di Committenza Operatori economici	Affini	Ingenti	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti ed il processso è caratterizzato da forme di controllo incrociato e stringente
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Lavori per attuazione dei progetti cofinanziati dall'Unione Europea	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Centrale Unica di Committenza Operatori economici	Affini	Ingenti	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti ed il processso è caratterizzato da forme di controllo incrociato e stringente
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Lavori per attuazione dei progetti cofinanziati dall'Unione Europea	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Centrale Unica di Committenza Operatori economici	Affini	Ingenti	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti ed il processso è caratterizzato da forme di controllo incrociato e stringente
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura materiale (anche per interventi fitosanitari) di equipaggiamento e vestiario e servizi di sartoria per il Corpo forestale della Valle d'Aosta	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura materiale (anche per interventi fitosanitari) di equipaggiamento e vestiario e servizi di sartoria per il Corpo forestale della Valle d'Aosta	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura di beni e servizi per gestione e funzionamento del Nucleo AIB	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura di beni e servizi per gestione e funzionamento del Nucleo AIB	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura carburante, pneumatici, parti di ricambio, manutenzione, piccola attrezzatura per officina veicoli in dotazione al Corpo Forestale della Valle d'Aosta - Comandante	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	

Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Servizi di riparazione su automezzi in dotazione al Corpo Forestale della Valle d'Aosta - Comandante	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Strutture regionali Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Autorizzazione vincolo idrogeologico (R.D. 3267/23)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Strutture regionali Soggetti privati (cittadini)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Corpo forestale della Valle d'Aosta	Autorizzazione transito poderali (l.r. 17/85)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... -- Opacità (C) - 2. Valutazione distorta degli elementi istruttori fondanti la determinazione finale -- Regole (C) - 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa	Organi politici Soggetti privati (cittadini)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Sistemazioni montane Flora e fauna Foreste e sentieristica	Fornitura di beni e servizi per l'esecuzione, in amministrazione diretta, di lavori di sistemazione idraulico-forestale (struttura Sistemazioni montane), di tutela e gestione della fauna selvatica, di manutenzione del verde pubblico e di gestione delle aree attrezzate, dei vivai e delle piante monumentali (struttura Flora e fauna) e di manutenzione della rete sentieristica e viabilità agricola e di interventi selvicolturali e fitosanitari (struttura Foreste e sentieristica)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimnti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2.. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera conocrrenza o partecipazione	Operatori economici - Centrale Unica di Committenza (CUC)	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Sistemazioni montane Flora e fauna Foreste e sentieristica	Fornitura di beni e servizi per l'esecuzione, in amministrazione diretta, di lavori di sistemazione idraulico-forestale (struttura Sistemazioni montane), di tutela e gestione della fauna selvatica, di manutenzione del verde pubblico e di gestione delle aree attrezzate, dei vivai e delle piante monumentali (struttura Flora e fauna) e di manutenzione della rete sentieristica e viabilità agricola e di interventi selvicolturali e fitosanitari (struttura Foreste e sentieristica)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimnti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2.. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera conocrrenza o partecipazione	Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura di beni per i magazzini e per il funzionamento del Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimnti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2.. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera conocrrenza o partecipazione	Operatori economici - Centrale Unica di Committenza (CUC)	Affini	apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura di beni per i magazzini e per il funzionamento del Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimnti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2.. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera conocrrenza o partecipazione	Operatori economici	Affini	apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Servizi di manutenzione e di riparazione su automezzi e attrezzatura in dotazione al Dipartimento risorse naturali	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimnti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2.. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera conocrrenza o partecipazione	Operatori economici - Centrale Unica di Committenza (CUC)	Affini	apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Servizi di manutenzione e di riparazione su automezzi e attrezzatura in dotazione al Dipartimento risorse naturali	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimnti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2.. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera conocrrenza o partecipazione	Operatori economici	Affini	apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Fornitura automezzi, pneumatici, parti di ricambio, attrezzatura per officine in dotazione al Dipartimento risorse naturali	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimnti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2.. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera conocrrenza o partecipazione	Operatori economici - Centrale Unica di Committenza (CUC)	Affini	apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Flora e fauna	Servizio per la cura e la riabilitazione degli animali selvatici rinvenuti feriti o malati	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimnti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2.. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera conocrrenza o partecipazione	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Flora e fauna	Servizio per la cura e la riabilitazione degli animali selvatici rinvenuti feriti o malati	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimnti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2.. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera conocrrenza o partecipazione	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Foreste e sentieristica	Redazione di documenti di programmazione e pianificazione forestale (Piani forestali di indirizzo territoriali, Piani di gestione forestale) e di studi di settore nonché servizi per la formazione forestale finanziati da Regione, Stato e Unione Europea	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Interferenze (A) 1 .Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa - Controparti/Relazioni (A) 2.Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti pubblici Professionisti - Strutture regionali - Centrale Unica di Committenza (CUC) - Organi politici	Affini	apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'Indice di impatto è valutato basso in quanto la redazione dei vari documenti segue delle metodologie codificate e il confronto con i vari stakeholder consente una mediazione delle rispettive esigenze

Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Flora e fauna	Redazione di documenti di programmazione e pianificazione nell'ambito delle aree verdi, delle aree attrezzate, delle piante monumentali e della vivaistica forestale	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Interferenze (A) 1 .Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa - Controparti/Relazioni (A) 2.Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti pubblici - Professionisti - Strutture regionali - Centrale Unica di Committenza (CUC) - soggetti privati - istituzioni scolastiche - Organi politici	Affini	esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Sistemazioni montane	Redazione di documenti di programmazione e pianificazione idraulico-forestale finanziati da Regione, Stato e Unione Europea	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Interferenze (A) 1 .Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa - Controparti/Relazioni (A) 2.Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti pubblici — Professionisti - Strutture regionali - Organi politici	affini	esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Flora e fauna	Redazione di documenti di programmazione e pianificazione in ambito faunistico	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Interferenze (A) 1 .Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa - Controparti/Relazioni (A) 2.Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti pubblici - Professionisti - Strutture regionali - Centrale Unica di Committenza (CUC) - soggetti privati - Organi politici	affini	esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Redazione di documenti di programmaaione e pianificazione in materia di risorse naturali	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Interferenze (A) 1 .Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa - Controparti/Relazioni (A) 2.Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti pubblici - Strutture regionali - Organi politici	Affini	esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Sistemazioni montane	Lavori in ambito idraulico-forestale per criticità idrogeologiche	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenze gestionali (B) 4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria - Carenze di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati - Rilevanza economica (D) 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamneti più onerosi	Soggetti pubblici -- Soggetti privati - Operatori economici - Strutture regionali	Affini	ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Foreste e sentieristica	Lavori di somma urgenza lungo la rete sentieristica e la viabilità silvo-pastorale e antincendio	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenze gestionali (B) 4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati	Soggetti pubblici -- Soggetti privati - Operatori economici - Strutture regionali	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Sistemazioni montane	Lavori in ambito idraulico-forestale per criticità idrogeologiche	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenze gestionali (B) 4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Soggetti pubblici -- Soggetti privati - Operatori economici - Strutture regionali	Affini	apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Sistemazioni montane	Lavori in ambito idraulico-forestale per criticità idrogeologiche	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenze gestionali (B) 4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Soggetti pubblici -- Soggetti privati - Operatori economici - Strutture regionali	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Foreste e sentieristica	Lavori lungo la rete sentieristica e servizi per interventi selvicolturali e fitosaniatri e taglio piante	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenze gestionali (B) 4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Soggetti pubblici -- Soggetti privati - Operatori economici - Strutture regionali	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Foreste e sentieristica	Lavori lungo la rete sentieristica e servizi per interventi selvicolturali e fitosaniatri e taglio piante	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenze gestionali (B) 4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Soggetti pubblici -- Soggetti privati - Operatori economici - Strutture regionali	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Foreste e sentieristica	Lavori e servizi per la viabilità silvo-pastorale e antincendio	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenze gestionali (B) 4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Soggetti pubblici -- Soggetti privati - Operatori economici - Strutture regionali	Affini	Ingenti	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Foreste e sentieristica	Lavori e servizi per la viabilità silvo-pastorale e antincendio	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenze gestionali (B) 4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Soggetti pubblici -- Soggetti privati - Operatori economici - Strutture regionali	affini	Ingenti	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Flora e fauna	Lavori e servizi per la manutenzione delle aree verdi e attrezzate, delle piante monumentali e dei vivai regionali	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenze gestionali (B) 4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Soggetti pubblici -- Soggetti privati - Operatori economici - Strutture regionali - Istituzioni scolastiche	Affini	apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti

Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Flora e fauna	Lavori e servizi per la manutenzione delle aree verdi e attrezzate, delle piante monumentali e dei vivai regionali	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenze gestionali (B) 4. Assenza dei presupposti che legittimano interventi urgenti in deroga alla disciplina ordinaria - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Soggetti pubblici -- Soggetti privati - Operatori economici - Strutture regionali - Istituzioni scolastiche	Affini	apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Foreste e sentieristica, Sistemazioni montane Flora e fauna	Servizi di architettura e ingegneria funzionali ai lavori sulla rete sentieristica, la viabilità silvo-pastorale a antincendio e per interventi selvicolturali e fitosanitari e taglio piante (struttura Foreste e sentieristica), ai lavori di sistemazioni idraulico-forestali (struttura Sistemazioni montane) e ai lavori di manutenzione delle aree verdi e attrezzate, delle piante monumentali e dei vivai regionali (struttura Flora e fauna)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Professionisti - Strutture regionali	Affini	apprezzabili (strutture Foreste e sentieristica e Sistemazioni montane) esigue (struttura Flora e fauna)	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Foreste e sentieristica, Sistemazioni montane Flora e fauna	Servizi di architettura e ingegneria funzionali ai lavori sulla rete sentieristica, la viabilità silvo-pastorale a antincendio e per interventi selvicolturali e fitosanitari e taglio piante (struttura Foreste e sentieristica), ai lavori di sistemazioni idraulico-forestali (struttura Sistemazioni montane) e ai lavori di manutenzione delle aree verdi e attrezzate, delle piante monumentali e dei vivai regionali (struttura Flora e fauna)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Interessi (A) 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o eviatre effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati - Informazioni (C) 1. Asimmetria informativa per indebita comunicazione di notizie/dati riservati, potenzialmente distorsiva della libera concorrenza o partecipazione	Professionisti - Strutture regionali	Affini	apprezzabili (strutture Foreste e sentieristica e Sistemazioni montane) esigue (struttura Flora e fauna)	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto il processo segue rigorosamente le regole del Codice degli Appalti
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Attività di magazzino, officina e logistica legata alla cantieristica forestale	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Strutture regionali	Affini	apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Sistemazioni montane Flora e fauna Foreste e sentieristica	Lavori in amministrazione diretta di sistemazioni idraulico-forestali (struttura Sistemazioni montane), per la manutenzione delle aree verdi, dei vivai e delle piante monumentali (struttura Flora e fauna) e sulla rete sentieristica e di interventi selvicolturali e fitosanitari e di taglio piante (struttura Foreste e sentieristica)	I - Pianificazione e gestione del territorio	I1	Pianificazione territoriale	Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini)	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Flora e fauna	Indennizzo incidenti stradali causati da fauna selvatica	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Interessi (A) 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Flora e fauna	Procedure per la concessione di contributi per indennizzo da danni causati da animali selvatici	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Interessi (A) 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in asssenza dei presupposti legittimanti - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati	Soggetti privati (cittadini)	Affini	apprezzabili	Medio	Basso	Basso	L'indice di impatto è valutato basso in quanto l'importo unitario dei singoli contributi/indennizzi non è rilevante
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Procedure selettive per l'assunzione degli operai idraulico-forestali	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... -- Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati	Soggetti privati - Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Foreste e sentieristica	Predisposizione e gestione bandi per l'erogazione di contributi per le misure forestali previste dal PSR, dal CSR, da fondi regionali e nazionali	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimento di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Interessi (A) 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in asssenza dei presupposti legittimanti - Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati	Soggetti privati - Soggetti pubblici - Strutture regionali - Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Gestione e amministrazione del personale con contratto privatistico idraulico-forestale	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Dipendenti e dirigenti regionali - Strutture regionali	Affini	apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Foreste e sentieristica	Gestione albo delle imprese forestali della Valle d'Aosta	L	L	Area residuale	Carenza di controllo (B) 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni eo sulle dchiarazioni rese dai privati	Operatori economici	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale della Valle d'Aosta	Foreste e sentieristica	Rilascio pareri di competenza in materia di aree boscate	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) 2.Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, ... - Controparti/Relazioni (A) 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Strutture regionali - Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) - Soggetti privati (cittadini)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Dipartimento sanità e salute	Gestione attività amministrative legate ai contributi dell'Unione europea con fondi PNRR	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Organi politici Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Dipartimento sanità e salute	Gestione delle attività amministrative per l'affidamento di incarichi per il funzionamento del Dipartimento	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Operatori economici Centrale Unica di Committenza	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Igiene e sanità pubblica e veterinaria	Gestione delle attività amministrative volte al rilascio di autorizzazioni sanitarie in ambito ambientale ai fini della tutela della salute umana	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Igiene e sanità pubblica e veterinaria	Gestione delle attività amministrative volte al rilascio di autorizzazioni sanitarie alimentari	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Igiene e sanità pubblica e veterinaria	Autorizzazioni all'impiego di acque idrotermali e idrominerali	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Igiene e sanità pubblica e veterinaria	Affidamento ai sensi della l.r. 37/2010 "Nuove disposizioni per la tutela e il corretto trattamento degli animali d'affezione"	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	

Dipartimento Sanità e salute	Igiene e sanità pubblica e veterinaria	Gestione delle attività volte all'erogazione di provvidenze o a spese relative alla sanità animale	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Finanziamento del servizio sanitario, investimenti e qualità nei servizi socio-sanitari	Gestione delle attività relative all'attuazione del Fascicolo Sanitario Elettronico	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Professionisti Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Finanziamento del servizio sanitario, investimenti e qualità nei servizi socio-sanitari	Gestione amministrativo contabile delle attività per settore degli investimenti ex art. 20 l.n. 67/88 (edilizia sanitaria e ammodernamento tecnologico)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Sanità e salute	Finanziamento del servizio sanitario, investimenti e qualità nei servizi socio-sanitari	Gestione delle attività amministrative in materia di autorizzazione e di accreditamento in ambito sanitario e sociale	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Carenze organizzative (B) - 4. Assenza di affiancamento del dipendente nell'istruttoria preventiva e/o nei controlli successivi	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Finanziamento del servizio sanitario, investimenti e qualità nei servizi socio-sanitari	Trasferimenti all'Azienda USL Valle d'Aosta per Livelli Essenziali di Assistenza	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate -- Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Sanità e salute	Finanziamento del servizio sanitario, investimenti e qualità nei servizi socio-sanitari	Gestione delle attività amministrative per l'erogazione di contributi per opere pubbliche nei servizi socio-sanitari per anziani	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C3	Erogazione contributo con elevata discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Sanità e salute	Assistenza territoriale, formazione e gestione del personale sanitario	Interventi a sostegno della formazione in ambito sanitario (l.r. 11/2017)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche -- Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Assistenza territoriale, formazione e gestione del personale sanitario	Gestione delle attività volte all'erogazione di contributi	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, …	Enti e associazioni senza scopo di lucro Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Programmazione socio-sanitaria e assistenza ospedaliera	Attuazione di iniziative europee	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Esigue	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Programmazione socio-sanitaria e assistenza ospedaliera	Gestione delle attività amministrative per l'erogazione di contributi a favore di associazioni e federazioni di donatori volontari di sangue	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, …	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sanità e salute	Programmazione socio-sanitaria e assistenza ospedaliera	Gestione delle attività amministrative per l'affidamento di incarichi per il funzionamento della struttura	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli -- Discrezionalità (D) - 3. Indebite pression esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Operatori economici Centrale Unica di Committenza	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Struttura Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali, Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali, Patrimonio paesaggistico e architettonico, Patrimonio storico-artistico e gestione siti culturali	Rilascio di autorizzazioni relative alla tutela paesaggistica e archeologica e alla tutela dei beni culturali	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, … -- Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino	Soggetti privati (cittadini) Professionisti Strutture regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	**Alto**	**Alto**	Le risorse indicate come apprezzabili non si riferiscono a stanziamenti del bilancio regionale, ma alle ricadute economiche che le autorizzazioni possono generare ai richiedenti
Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali Patrimonio paesaggistico e architettonico	Verifica e dichiarazione dell'interesse culturale	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini) Professionisti Strutture regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	Il procedimento di verifica di interesse culturale non si conclude con il rilascio di un'autorizzazione, ma appone un vincolo su un determinato bene. È stato inserito nell'Area/Descrizione ritenuta più prossima
Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Patrimonio paesaggistico e architettonico, Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali, Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Concertazione strumenti urbanistici	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini) Professionisti Strutture regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Patrimonio paesaggistico e architettonico, Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali, Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Sanzioni e abusi edilizi	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F1	Irrogazione sanzioni amministrative	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini) Professionisti Strutture regionali Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Medio	Medio	**Alto**	

Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali, Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali, Sistema bibliotecario e Archivio storico regionale, Patrimonio storico-artistico e gestione siti culturali; Attività culturali;	Rilascio di autorizzazioni relative all'attività di valorizzazione e di promozione dei beni culturali	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Strutture regionali	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali, Sistema bibliotecario e Archivio storico regionale, Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali, Analisi scientifiche, conservazione e progetti cofinanziati, Attività culturali, Attività espositive e promozione dell'identità culturale, Patrimonio storico-artistico e gestione siti culturali	Contratti pubblici finalizzati alla tutela, alla valorizzazione e alla promozione dei beni e delle attività culturali - D.lgs. 36/2023	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Operatori economici Professionisti Centrale Unica di Committenza	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali, Sistema bibliotecario e Archivio storico regionale, Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali, Analisi scientifiche, conservazione e progetti cofinanziati, Attività culturali, Attività espositive e promozione dell'identità culturale, Patrimonio storico-artistico e gestione siti culturali	Contratti pubblici finalizzati alla tutela, alla valorizzazione e alla promozione dei beni e delle attività culturali - D.lgs. 36/2023	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Operatori economici Professionisti Centrale Unica di Committenza	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali, Sistema bibliotecario e Archivio storico regionale, Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali, Analisi scientifiche, conservazione e progetti cofinanziati, Attività culturali, Attività espositive e promozione dell'identità culturale, Patrimonio storico-artistico e gestione siti culturali	Contratti pubblici finalizzati alla tutela, alla valorizzazione e alla promozione dei beni e delle attività culturali - D.lgs. 36/2023	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Operatori economici Professionisti Centrale Unica di Committenza	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali, Sistema bibliotecario e Archivio storico regionale, Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali, Analisi scientifiche, conservazione e progetti cofinanziati, Attività culturali, Attività espositive e promozione dell'identità culturale, Patrimonio storico-artistico e gestione siti culturali	Contratti pubblici finalizzati alla tutela, alla valorizzazione e alla promozione dei beni e delle attività culturali - D.lgs. 36/2023	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B4	Subappalto	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Operatori economici Professionisti Centrale Unica di Committenza	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Soprintendenza per i beni e le attività culturali, Attività culturali	Concessione contributi finalizzati a tutela e valorizzazione beni culturali e sostegno alle attività culturali	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro Operatori economici Professionisti	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali, Analisi scientifiche, conservazione e progetti cofinanziati, Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali, Attività espositive e promozione dell'identità culturale, Patrimonio storico-artistico e gestione siti culturali Sistema bibliotecario e archivio storico regionale	Programmazione, attuazione, monitoraggio e controllo progetti e fondi europei (PNRR incluso)	K - Programmazione gestione fondi europei	K1	Programmazione fondi europei	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Operatori economici Professionisti Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro Strutture regionali	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali	Dipartimento Soprintendenza per i beni e le attività culturali, Analisi scientifiche, conservazione e progetti cofinanziati, Patrimonio archeologico e restauro beni monumentali, Attività espositive e promozione dell'identità culturale, Patrimonio storico-artistico e gestione siti culturali Sistema bibliotecario e archivio storico regionale	Programmazione, attuazione, monitoraggio e controllo progetti e fondi europei (PNRR incluso)	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti -- Rilevanza economica (D) - 5. Mancato rispetto del criterio di rotazione dei fornitori negli affidamenti più onerosi	Operatori economici Professionisti Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro Strutture regionali	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	

Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Riconoscimento/Revoca della parità scolastica	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Enti e associazioni senza scopo di lucro Istituzioni scolastiche	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Distacchi, comandi e aspettative sindacali per il personale scolastico	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Istituzioni scolastiche	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Riconoscimento titoli di studio e abilitazioni	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Accertamenti sanitari per il personale amministrativo	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Riconoscimento/Revoca della parità scolastica	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Enti e associazioni senza scopo di lucro Istituzioni scolastiche	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Personale scolastico	Aspettative, permessi e accertamenti sanitari	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Personale docente ed educativo	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Personale scolastico	Mobilità definitiva e annuale	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Personale docente ed educativo	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Personale scolastico	Contratti di lavoro part-time	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Personale docente ed educativo	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Programmazione edilizia e logistica scolastica	Gara d'appalto per l'affidamento di servizi (pulizia)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Programmazione edilizia e logistica scolastica	Gare d'appalto servizi di trasloco	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Servizi di mensa scolastica per studenti scuola secondaria di 2° grado	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Individuazione formatori e acquisizione servizi di trasporto, supporti tecnici, fotografici, affitto sale e relative attrezzature, servizi a supporto didattico e di rappresentanza	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Acquisizione di materiali didattici e di rappresentanza, cancelleria e strumentazione informatica	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Acquisizione beni e servizi per competizioni sportive scolastiche	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale -- Discrezionalità (D) - 4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico	Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Servizi di mensa scolastica per docenti (convenzioni con Comuni VDA e ditte esterne)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Individuazione formatori e supporti tecnici, affitto sale e relative attrezzature, servizi di rappresentanza	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Finanziamento aggiuntivo al Liceo classico, artistico e musicale	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Istituzioni scolastiche	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Finanziamento Collegio San Giuseppe	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Erogazione contributi per il funzionamento a scuole paritarie infanzia e primarie e alla Fondazione Liceo linguistico di Courmayeur	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Erogazione contributo al Convitto regionale "F. Chabod" per il funzionamento	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Istituzioni scolastiche	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Erogazione contributo all'Istituto musicale pareggiato per il funzionamento / Finanziamento all'Istituto orfanotrofio Salesiano "Don Bosco" per la gestione / Finanziamento all'UNIVDA per la gestione	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Enti/società partecipate Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Ingenti	Basso	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Finanziamenti straordinari alle istituzioni scolastiche	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche	Istituzioni scolastiche	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Finanziamenti a enti di formazione esterni	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Professionisti Enti/società partecipate Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Borse di studio al personale scolastico per perfezionamento linguistico all'estero	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Erogazione contributi per tesi di laurea	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	

Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Erogazione servizio mensa scolastica a studenti scuole secondarie di 2° grado (anche tramite rimborso scontrino)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini) Istituzioni scolastiche	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Erogazione rimborso a studenti per acquisto libri di testo per frequenza scuole non esistenti in VDA/Erogazione borse di studio e contributi a studenti di scuola secondaria	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Erogazione borse di studio e contributi a vario titolo a studenti universitari. Contributi alle famiglie per il diritto allo studio / Rimborso spese studenti per progetto "Servizio civile"	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Finanziamento all'UNIVDA per assegni di ricerca e borse di studio	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Enti/società partecipate	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Finanziamento per gestione Cittadella dei Giovani	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Finanziamento per progetti sulle politiche giovanili	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini) Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Trasferimento risorse per contributo funzionamento e locazione Fondazione M. I. Viglino per la cultura musicale	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Finanziamento alle II.SS. della Regione e paritarie per acquisto libri di testo	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Istituzioni scolastiche	Affini	Ingenti	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Finanziamento alle II.SS. della Regione per dotazione ordinaria e perequativa e per compensi Revisori dei Conti	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Istituzioni scolastiche	Affini	Ingenti	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Trasferimento fondi ai Comuni della VDA per spese mensa docenti scuola infanzia	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Erogazione contributo a Istituto "A. Gervasone" per il funzionamento	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Enti/società partecipate	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Programmazione edilizia e logistica scolastica	Concessione finanziamenti a enti locali (comuni e comunità montane) su presentazione di progetti per messa in sicurezza e adeguamento a norma di edifici scolastici di proprietà degli enti locali	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Concessione finanziamenti alle istituzioni scolastiche regionali	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Personale scolastico	Reclutamento personale scolastico (calcolo del fabbisogno dei posti)	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Personale docente ed educativo	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Personale scolastico	Ammissioni/esclusioni dai concorsi	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D1	Reclutamenti	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Personale docente ed educativo	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Personale scolastico	Ricostruzioni di carriera	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D2	Progressioni di carriera	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Personale docente ed educativo	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Passaggi di posizioni stipendiali per anzianità di carriera	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D2	Progressioni di carriera	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Dipartimento sovraintendenza agli studi	Istruttoria per accertamento piena conoscenza lingua francese e per valutazione titoli musicali del personale scolastico	D - Concorsi, prove selettive per assunzioni e progressioni di carriera	D2	Progressioni di carriera	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Pagamento delle sanzioni Inail erogate all'Amministrazione regionale per violazione da parte delle istituzioni scolastiche ed educative delle disposizioni normative in materia di denuncia di infortunio	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F1	Irrogazione sanzioni amministrative	Regole (C) - 4. Gestione della procedura attraverso prassi non consolidate	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Svolgimento funzioni di UPD nel settore scolastico	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F2	Gestione procedimenti disciplinari	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Dipendenti e dirigenti regionali	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Versamento dei premi assicurativi all'INAIL per gli alunni	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Regole (C) - 4. Gestione della procedura attraverso prassi non consolidate	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Cura degli aspetti giuridici nelle materie di competenza del dipartimento	H - Affari legali e contenzioso	H1	estione affari legali	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Dipendenti e dirigenti regionali Strutture regionali	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Nomina Revisori dei Conti / Nomina membri Consiglio UNIVDA	G - Incarichi e nomine	G2	Attribuzione nomine	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa	Dipendenti e dirigenti regionali Professionisti	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Nomina Commissione Lascito F.lli Brivio	G - Incarichi e nomine	G2	Attribuzione nomine	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa	Dipendenti e dirigenti regionali Professionisti	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	

Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Individuazione formatori e supporti tecnici, affitto sale e relative attrezzature, servizi di rappresentanza	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Sovrintendenza agli studi	Politiche educative	Acquisizione beni e servizi	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Discrezionalità (D) - 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale -- Discrezionalità (D) - 4. Determinazione finale non diretta a tutelare il preminente interesse pubblico	Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Dipartimento sviluppo economico ed energia, Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Concessione contributi a enti strumentali (Chambre VDA e Artisanà ex IVAT)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Dipartimento sviluppo economico ed energia; Sviluppo energetico sostenibile	Programmazione e gestione di Progetti a valere sul PO FESR 2014-2020 e 2021/2027	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Carenze organizzative (B) - 4. Assenza di affiancamento del dipendente nell'istruttoria preventiva e/o nei controlli successivi -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Strutture regionali Enti/società partecipate	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Programmazione e gestione di Progetti a valere sul PR FESR 2021/2027	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Strutture regionali Enti/società partecipate	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Programmazione e gestione di Progetti a valere sul PR FESR 2021/2027	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Operatori economici Enti/società partecipate	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico e sviluppo industriale	Programmazione e gestione su Progetti a valere sul PO FESR e FSE 2021/2027	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Operatori economici Soggetti pubblici	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Dipartimento sviluppo economico ed energia; Sviluppo energetico sostenibile	Acquisizione di beni e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti	Professionisti Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Acquisizione di beni e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3 B1	Affidamenti diretti Affidamenti con gara	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti	Professionisti Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Acquisizione di beni e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Carenze gestionali (B) - 2. Avvio delle attività senza un'adeguata programmazione dei fabbisogni -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti	Professionisti Operatori economici	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico e sviluppo industriale	Acquisizione di beni e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Interferenza - Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativaIndebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativaInteressi - Monopolio interno (D) 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche - Discrezionalità (D) 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Operatori economici	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione e trasferimento tecnologico e sviluppo industriale	Acquisizione di beni e servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1 - B2 - B4	Affidamenti con gara o procedura negoziata	Regole (C) - 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa; Monopolio interno (D) 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche - Discrezionalità (D) 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale 4. Rilevanza economica (D)Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti	Operatori economici	Affini	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Dipartimento sviluppo economico ed energia; Sviluppo energetico sostenibile	Conferimento incarichi a esperti (LR 18/1998)	G - Incarichi e nomine	G1	Affidamento incarichi	Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Professionisti	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale; Competitività del sistema economico e incentivi	Conferimento incarichi a esperti (LR 18/1998)	G - Incarichi e nomine	G1	Affidamento incarichi	Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Professionisti	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Dipartimento sviluppo economico ed energia; Sviluppo energetico sostenibile	Revoca di agevolazioni	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Carenze di controllo (B) - 2. Distorsione degli esiti dell'attività di controllo per favorire indebitamente un interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, …	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Strutture regionali Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale; Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Revoca di agevolazioni	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Carenze di controllo (B) - 2. Distorsione degli esiti dell'attività di controllo per favorire indebitamente un interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Strutture regionali Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Revoca di agevolazioni	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Carenze di controllo (B) - 2. Distorsione degli esiti dell'attività di controllo per favorire indebitamente un interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Sviluppo energetico sostenibile	Controlli sulle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà previsti dall'art. 33 l.r. 19/2007	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F1	Irrogazione sanzioni amministrative	Carenze di controllo (B) - 2. Distorsione degli esiti dell'attività di controllo per favorire indebitamente un interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici Professionisti	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Controlli sulle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà previsti dall'art. 33 l.r. 19/2007	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F1	Irrogazione sanzioni amministrative	Carenze di controllo (B) - 2. Distorsione degli esiti dell'attività di controllo per favorire indebitamente un interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale -- Discrezionalità (D) - 2. Assenza di adeguata motivazione rispetto alla valutazione degli elementi discrezionali fondanti la determinazione finale	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Dipartimento sviluppo economico ed energia	Concessione contributi a SUEL	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Ingenti	Basso	Basso	Basso	

Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Concessione contributi nell'ambito degli accordi per l'insediamento e lo sviluppo delle imprese ai sensi della l.r. 8/2016	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Regole (C) - 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti --3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmentecospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Operatori economici	Affini	Ingenti	Medio	Alto	Alto	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale	Concessione contributi nell'ambito degli accordi per l'insediamento e lo sviluppo delle imprese ai sensi della l.r. 8/2016	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Regole (C) - 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti --3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmentecospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Operatori economici	Affini	Ingenti	Medio	Alto	Alto	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale	Concessione di contributi mediante bandi per la realizzazione di progetti di ricerca e innovazione (LR 84/1993)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Regole (C) - 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa; Monopolio interno (D) 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmentecospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Strutture regionali	Affini	Ingenti	Medio	Alto	Alto	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale	Concessione di contributi a piccole medie imprese per l'introduzione di sistemi di gestione aziendale (l.r. 31/2001)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose -- 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmentecospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale	Concessione di contributi per lo sviluppo di nuove imprese innovative (l.r. 14/2011)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche Regole (C) - 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa -- 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmentecospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Medio	Alto	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale	Concessione di contributi per la realizzazione di programmi di investimento (l.r. 15/2023)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche --.3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmentecospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Operatori economici	Affini	Ingenti	Medio	Medio	Alto	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale	Verifiche ispettive ex ante, in itinere ed ex post relative ai procedimenti censiti nell'area C, sotto-area 3	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	(B) - 2. Distorsione degli esiti dell'attività di controllo per favorire indebitamente un interesse privato -- Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interferenze (A) - 2. Indebita pressione per alterare gli esiti istruttori in procedimenti di affido, assunzione, autorizzazione, concessione, …	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Strutture regionali	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale	Assegnazione dei contingenti di alcool birra e zucchero in esenzione fiscale	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti/Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Carenza organizzative (B) 1. Disciplina lacunosa di responsabilità, ruoli e competenze procedurali. 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Discrezionalità (D) 3. Indebite pressioni esterne per esercizio distorto del potere discrezionale	Operatori economici	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e sviluppo industriale	Concessione contributi a persone fisiche	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Sviluppo energetico sostenibile	Autorizzazione prevista dall'art. 14 della l.r. 24/2025 per la costruzione e l'esercizio degli impianti a fonti energetiche rinnovabili	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Nessuna	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Sviluppo energetico sostenibile	Concessione mutui previsti dall'art. 44 della l.r. 13/2015 per la realizzazione di interventi di trasformazione edilizia e impiantistica nel settore dell'edilizia residenziale	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole	Soggetti privati (cittadini) Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Sviluppo energetico sostenibile	Sanzioni previste a seguito dei controlli effettuati in applicazione del titolo III capo II della l.r. 13/2015	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F1	Irrogazione sanzioni amministrative	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto	Professionisti Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Sviluppo energetico sostenibile	Installazione e modifiche degli impianti di distribuzione carburanti	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Operatori economici	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Sviluppo energetico sostenibile	Selezione delle proposte progettuali tese alla realizzazione di siti di produzione di idrogeno rinnovabile (PNRR – Missione 2, componente 2, investimento 3.1)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli -- Informazioni (C) - 2. Pressione di soggetti esterni per ottenere surplus informativi in cambio di indebita utilità o denaro -- Informazioni (C) - 3. Richiesta di indebita utilità o denaro per avvantaggiare il privato in procedure di selezione/aggiudicazione -- Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole	Operatori economici Enti/società partecipate	Affini	Ingenti	Medio	Medio	Alto	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Sviluppo energetico sostenibile	Concessione contributi art. 4 l.r. 15/2024 - diposizioni per la promozione e lo sviluppo dell'autoconsumo diffuso	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Rilevanza economica (D) - 1. Distribuzione di risorse ingenti senza rispetto delle regole	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti Soggetti privati (cittadini)	Affini	Apprezzabili	Medio	Alto	Alto	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Sviluppo energetico sostenibile	Concessione contributi art. 27-bis, comma 2, l.r. 12/2024 - redazione e monitoraggio PAESC	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Sviluppo energetico sostenibile	Rilascio del patentino per l'abilitazione alla conduzione di impianti termici civili di cui all'art. 287 del d.lsg. 152/2006	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Carenze organizzative (B) - 4. Assenza di affiancamento del dipendente nell'istruttoria preventiva e/o nei controlli successivi	Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	

Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Concessione aiuti l.r. 6/2003-promozione sviluppo imprese industriali ed artigiane	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Medio	Alto	Le imprese possono presentare domanda di contributo fino al 31/12/2025. Nel 2026 si procederà eslusivamente all'istruttoria e alla concessione dei contributi sulle domande presentate.
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Concessione aiuti l.r. 26/2025 competitività, dinamicità e internazionalizzazione delle imprese industriali e artigiane	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributo con elevata discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Medio	Medio	Alto	Nuova misura ai sensi della l.r. 26/2025 che entrerà in vigore il 01/01/2026.
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Concessione aiuti l.r. 31/2022-sostegno imprenditoria giovanile e femminile	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Adozione provvedimenti sanzionatori cooperative	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F1	Irrogazione sanzioni amministrative	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Concessione aiuti l.r. 27/1998 - contributi a favore degli enti cooperativi	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributo con elevata discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Concessione aiuti l.r. 22/2025 - contributo straordinario a favore delle cooperative sociali	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributo con elevata discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Operatori economici	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Competitività del sistema economico e incentivi	Riconoscimento corsi di formazione profili artigiani	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato - Carenze organizzative (B) 1. Disciplina lacunosa di responsabilità, ruoli e competenze procedurali	Operatori economici	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Iscrizione al Registro dei Produttori e all'Albo dei Maestri artigiani di cui alla l.r. 6/2025 ex l.r. 2/2003	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Soggetti privati (cittadini) Professionisti Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Assegnazione spazi espositivi per la partecipazione alle manifestazioni di artigianato di tradizione	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Soggetti privati (cittadini) Professionisti Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Contributo per l'organizzazione di corsi di formazione per l'apprendimento di tecniche di produzione di oggetti dell'artigianato di tradizione (botteghe-scuola) (l.r. 6/2025 art. 8, ex art. 13 l.r. 2/2003)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Carenze operative (B) 1. Istruttorie superficiali per inadeguate competenze tecnico-professionali	Professionisti	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Concessione aiuti l.r. 6/2025 artt. 13-14 ex l.r. 44/1991 incentivazione produzioni artigianali tipiche e tradizionali	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Carenze operative (B) - 1. Istruttorie superficiali per inadeguate competenze tecnico-professionali	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Concessione aiuti l.r. 6/2025 art. 10 ex art. 9 l.r. 2/2003 - Corsi per l'apprendimento di tecniche di lavorazione artigianali di tradizione	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Concessione aiuti l.r. 6/2025 art. 4 ex art. 9 l.r. 2/2003 - realizzazione di iniziative e manifestazioni fieristiche	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interferenze (A) - 3. Sodalizio tra soggetti interni all'Ente per favorire un cittadino -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Professionisti	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Internazionalizzazione del sistema produttivo regionale tramite l'organizzazione di manifestazioni ed eventi	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F3	Effettuazione controlli	Carenze gestionali (B) - 1. Disciplina delle procedure poco chiara o lacunosa	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Concessione aiuti l.r. 6/2003 (internazionalizzazione) - promozione sviluppo imprese industriali ed artigiane	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C3	Erogazione contributo con elevata discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche -- Carenze operative (B) - 1. Istruttorie superficiali per inadeguate competenze tecnico-professionali	Operatori economici	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	La misura prevede la possibilità di presentare le domande fino al 31/12/2025. L'istruttoria e la concessione si svolgeranno nel 2026.
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Concessione aiuti nuova l.r.26/2025 ex l.r. 6/2003 (internazionalizzazione) - promozione sviluppo imprese industriali ed artigiane	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C3	Erogazione contributo con elevata discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Operatori economici	Affini	Esigue	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento sviluppo economico ed energia	Attrattività del territorio, internazionalizzazione e artigianato di tradizione	Concessione contributi a Vallée d'Aoste Structure srl per riconversione immobili industriali (l.r. 5/2024 ex l.r. 10/2004)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C3	Erogazione contributo con elevata discrezionalità (an e contenuto discrezionali)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti/società partecipate	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Dipartimento trasporti e mobilità sostenibile	Erogazione di servizi ai cittadini (accesso al servizio di trasporto per persone con disabilità)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Dipartimento trasporti e mobilità sostenibile	Rilascio di autorizzazioni alle imprese (per trasporti eccezionali e per circolazioni festive in deroga di mezzi pesanti)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Dipartimento trasporti e mobilità sostenibile	Acquisizione di beni e servizi (contratto di servizio per trasporto persone con disabilità; beni e servizi per la cooperazione territoriale)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Affini	Ingenti	Medio	Medio	Alto	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Dipartimento trasporti e mobilità sostenibile	Contributi alle imprese (mobilità sostenibile)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Operatori economici	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	

Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Dipartimento trasporti e mobilità sostenibile	Contributi ai cittadini (mobilità sostenibile)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Dipartimento trasporti e mobilità sostenibile	Acquisizione di beni e servizi (Gestione telecabina Aosta-Pila e Funivie Monte Bianco, corse integrative telecabina Champoluc-Crest)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B1	Affidamenti con gara	Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti/società partecipate	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Dipartimento trasporti e mobilità sostenibile	Acquisizione di beni e servizi (Gestione telecabina Aosta-Pila e Funivie Monte Bianco, corse integrative telecabina Champoluc-Crest)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti/società partecipate	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Dipartimento trasporti e mobilità sostenibile	Acquisizione di beni e servizi (Gestione telecabina Aosta-Pila e Funivie Monte Bianco, corse integrative telecabina Champoluc-Crest)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Enti/società partecipate	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Trasporto pubblico	Contributi ai cittadini (agevolazioni tariffarie per trasporto pubblico locale a favore di studenti, anziani e invalidi)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Esigue	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Trasporto pubblico	Contributi alle imprese (per il CCNL del trasporto pubblico locale e per acquisto di autobus per il trasporto pubblico locale)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Rilevanza economica (D) - 3. Scelta di destinazione delle risorse pubbliche senza adeguata valutazione dell'interesse collettivo rispetto alla qualità delle prestazioni ottenute nell'ambito di contratti particolarmente onerosi	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Trasporto pubblico	Predisposizione ed attuazione piani e programmi (Programma strategico l.r. n. 22/2016 e monitoraggio Accordi di Programma Quadro ferrovia e aeroporto)	K - Programmazione gestione fondi europei	K1	Programmazione fondi europei	Interferenze (A) - 1. Indebita pressione per incidere sulle scelte di programmazione dell'attività amministrativa -- Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche -- Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying	Organi politici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Ingenti	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Trasporto pubblico	Acquisizione di beni e servizi (gestione aeroporto, acquisto treni bimodali, finanziamenti a RFI per studi e interventi sulla ferrovia, affido e gestione servizio ferroviario e contratti collegati, affido di altri servizi)	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli -- Carenze organizzative (B) - 4. Assenza di affiancamento del dipendente nell'istruttoria preventiva e/o nei controlli successivi -- Rilevanza economica (D) - 2. Mancato controllo sull'utilizzo delle risorse erogate	Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni) Operatori economici Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Ingenti	Medio	**Alto**	**Alto**	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Trasporto pubblico	Contributi alle imprese (contributi e concessione spazi per volo sportivo)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Carenze organizzative (B) - 4. Assenza di affiancamento del dipendente nell'istruttoria preventiva e/o nei controlli successivi -- Interferenze (A) - 4. Disallineamento dell'attività amministrativa rispetto alle priorità strategiche	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Autoscuole, Agenzie di pratiche auto, Centri revisioni	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Autoscuole, Agenzie di pratiche auto, Centri revisioni	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F1	Irrogazione sanzioni amministrative	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Autoscuole, Agenzie di pratiche auto, Centri revisioni	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F2	Gestione procedimenti disciplinari	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Trasporto in conto proprio e in conto terzi di cose e persone	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Trasporto in conto proprio e in conto terzi di cose e persone	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F1	Irrogazione sanzioni amministrative	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Trasporto in conto proprio e in conto terzi di cose e persone	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F2	Gestione procedimenti disciplinari	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Operazioni tecniche	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F2	Gestione procedimenti disciplinari	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Operatori economici Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Accreditamento officine	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto	Operatori economici	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Immatricolazione veicoli e documenti di circolazione	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Operatori economici Soggetti privati (cittadini)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Patenti di guida, titoli abilitativi e titoli professionali	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Operatori economici Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Patenti di guida, titoli abilitativi e titoli professionali	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F2	Gestione procedimenti disciplinari	Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo -- Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Operatori economici Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso	

Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Fornitura Targhe e Stampati	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Carenze organizzative (B) - 3. Svolgimento di tutto il processo da parte di un unico soggetto -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Operatori economici Soggetti privati (cittadini)	Affini	Nessuna	Medio	Basso	Basso
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Motorizzazione civile	Controlli e adempimenti in collaborazione con le FFOO e controlli istituzionali (Targhe, Stampati, Sta, Centri revisioni, ecc.)	F - Controlli , verifiche, ispezioni e sanzioni	F2	Gestione procedimenti disciplinari	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Medio	Basso	Basso
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Infrastrutture funiviarie	Contributi alle imprese (servizio soccorso discesa e fondo, investimenti impianti e piste di discesa e piste fondo)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato -- Rilevanza economica (D) - 4. Frammentazione degli affidamenti per assoggettarli a regole meno stringenti	Enti/società partecipate	Affini	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Infrastrutture funiviarie	Rilascio di autorizzazioni a imprese (concessione esercizio impianti funiviari)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 1. Assenza di disciplina dell'attività di lobbying -- Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Enti/società partecipate	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile	Infrastrutture funiviarie	Rilascio di autorizzazioni a cittadini (abilitazione personale per impianti funiviari)	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti -- Interessi (A) - 2 Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi -- Interessi (A) - 3. Dazione/richiesta di indebita utilità o denaro per ottenere vantaggi particolarmente cospicui o evitare effetti giuridici particolarmente pregiudizievoli	Soggetti privati (cittadini)	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Presentazione SCIA per apertura scuole di sci	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Abilitazione all'esercizio delle professioni turistiche ex l.r. 2/1997, l.r. 1/2003 e l.r. 4/2004	A - Autorizzazione o concessione	A1	Rilascio autorizzazioni con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Nessuna	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Autorizzazione esercizio temporaneo maestri di sci stranieri ex l.r. 2/1997	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Professionisti	Antagonisti	Nessuna	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Strutture ricettive e commercio	Classificazione aziende alberghiere (l.r. 33/1984) e complessi ricettivi all'aperto (l.r. 8/2002)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Strutture ricettive e commercio	Concessione contrassegno qualità Saveurs du VDA (l.r. 15/2004) e marchio slot free (l.r. 14/2015)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Strutture ricettive e commercio	Concessione nulla-osta apertura agenzie di viaggio (R.D.L. n. 2523/1936)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Sviluppo dell'offerta marketing e promozione turistica	Riconoscimento di raggruppamenti di operatori turistici ai sensi della legge regionale 15 marzo 2001, n. 6 "Riforma dell'organizzazione turistica regionale" (articolo 10)	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici	Antagonisti	Nessuna	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Riconoscimento corsi di formazione professioni del commercio	A - Autorizzazione o concessione	A2	Rilascio autorizzazioni con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Affini	Nessuna	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Sviluppo dell'offerta marketing e promozione turistica	Acquisto di beni e servizi a fini promozionali	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Sviluppo dell'offerta marketing e promozione turistica	Acquisto di beni e servizi a fini promozionali	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Sponsorizzazioni sportive	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Dipartimento Turismo, sport e commercio	Acquisto di beni e di servizi	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B3	Affidamenti diretti	Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Istituzione corsi di formazione professioni del commercio	B - Scelta del contraente per l'affidamento lavori, forniture, servizi	B2	Affidamenti con procedura negoziata	Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Sviluppo dell'offerta marketing e promozione turistica	Trasferimenti correnti ad istituzioni non aventi fini di lucro per la realizzazione di festival cinematografici, rassegne, premi, seminari e convegni a carattere cinematografico	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Regole (C) - 1. Assenza di regolamentazione della procedura o regolamentazione eccessivamente lacunosa o complessa	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Contributi per manifestazioni sportive	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C1	Erogazione contributi con media discrezionalità (an o contenuto discrezionale)	Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Contributi per attività sportive	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Controparti / Relazioni (A) - 2. Indebito vantaggio per un interesse privato a scapito dell'interesse pubblico o di altro interesse privato	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Contributi per la pratica del golf	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Antagonisti	Esigue	Medio	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Contributi per rifugi e bivacchi	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Soggetti privati (cittadini) Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Medio	Medio	**Alto**
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Concessione di assegni a favore guide alpine	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Carenze di controllo (B) - 1. Effettuazione di controlli inadeguati sulla regolarità delle procedure, sull'esecuzione delle decisioni e/o sulle dichiarazioni rese dai privati	Soggetti privati (cittadini)	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Strutture ricettive e commercio	Agevolazioni a imprese ricettive e commerciali ex l.r. 19/2001	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 2. Indebita tutela di posizioni giuridiche che dovrebbero essere destinatarie di provvedimenti sfavorevoli/restrittivi	Operatori economici	Antagonisti	Ingenti	Medio	Medio	**Alto**
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Strutture ricettive e commercio	Agevolazioni ad associazioni dei consumatori ex l.r. 6/2004 e progetti statali in materia	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso

Dipartimento Turismo, sport e commercio	Strutture ricettive e commercio	Agevolazioni a favore del settore termale (l.r. 38/1998)	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Operatori economici	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Strutture ricettive e commercio (gestione)	Valutazione, gestione e controllo di I livello di progetti di fondi strutturali (FESR e cooperazione territoriale)	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Operatori economici Professionisti	Antagonisti	Esigue	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Strutture ricettive e commercio (gestione)	Contributi a attività turistico-ricettive e commerciali ex l.r. 25/2025 per il sostegno dell'innovazione e della sostenibilità	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 1. Mancata attuazione della rotazione ordinaria sulla base di motivazioni pretestuose	Operatori economici Soggetti privati	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Sviluppo dell'offerta marketing e promozione turistica (valutazione, gestione e controllo)	Valutazione, gestione e controllo di progetti di fondi strutturali (FESR e cooperazione territoriale) e fondi statali	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Monopolio interno (D) - 3. Scarsa diffusione di competenze specialistiche	Operatori economici Professionisti Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Dipartimento Turismo, sport e commercio (valutazione e controllo)	Valutazione, gestione e controllo di progetti di fondi strutturali (FESR e cooperazione territoriale) e fondi statali	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Discrezionalità (D) - 1. Procedura regolata con eccessiva discrezionalità rispetto alla determinazione finale	Operatori economici Professionisti Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Dipartimento Turismo, sport e commercio (gestione)	Valutazione, gestione e controllo di progetti di fondi strutturali (FESR e cooperazione territoriale) e fondi statali	K - Programmazione gestione fondi europei	K2	Gestione fondi europei	Monopolio interno (D) - 4. Richiesta di competenze eccessivamente stringenti per l'assunzione di determinati ruoli.	Operatori economici Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Medio	Basso	
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Contributo per il funzionamento dell'Ufficio regionale del turismo*	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)		Soggetti pubblici (Pubbliche Amministrazioni)	Affini	Ingenti	Basso	Basso	Basso	Per quanto riguarda l'erogazione di contributi ordinari agli enti pubblici vigilati (Office Régional du Tourisme e UVGAM) e all'ente di diritto privato in controllo pubblico (Fondazione per la formazione turistica e alberghiera), essi sono regolati da leggi regionali e, nonostante si tratti di risorse economiche apprezzabili, non si ravvisano comportamenti o eventi a rischio corruttivo da associare ai relativi procedimenti. L'indice di impatto è basso poiché la procedura è fortemente regolamentata e non vi sono margini di discrezionalità.
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Contributo annuale alla Fondazione per la formazione turistica e alberghiera*	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)		Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Ingenti	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Contributo annuale all'Associazione Valdostana Maestri di Sci e all'Unione Valdostana Guide di Alta Montagna*	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)		Enti e associazioni senza scopo di lucro	Affini	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Dipartimento Turismo, sport e commercio	Contributi alle associazioni sportive dilettantistiche Hockey Club Aosta Gladiators e Stade Valdôtain Rugby	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Interessi (A) - 1. Attribuzione di rilevanti vantaggi in assenza dei presupposti legittimanti	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Apprezzabili	Basso	Basso	Basso	
Dipartimento Turismo, sport e commercio	Enti, professioni del turismo e sport	Contributi alle ProLoco	C - Concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, vantaggi economici	C2	Erogazione contributi con bassa discrezionalità (an e contenuto vincolati)	Monopolio interno (D) - 2. Mancata attuazione di misure sostitutive della rotazione, quali l'avvicendamento territoriale, la maggiore pubblicità sull'operato amministrativo o l'intensificazione delle attività di controllo	Enti e associazioni senza scopo di lucro	Antagonisti	Esigue	Basso	Basso	Basso	

APPENDICE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Allegato B) Misure di prevenzione della corruzione

Nota di lettura delle schede

Nei prospetti che seguono sono declinate le misure di prevenzione della corruzione programmate dalle strutture dirigenziali.
Ogni scheda si compone di due sezioni.
La prima sezione si riferisce alle misure di prevenzione (definite Trattamento Base) da applicare ai procedimenti/processi a rischio **B**asso.
La seconda sezione si riferisce alle misure di prevenzione (definite Trattamento Rafforzato) da applicare ai procedimenti/processi a rischio **A**lto.

Per ogni intervento di prevenzione sono riportate le seguenti informazioni:
- breve descrizione dell'attività da svolgere per attuare la misura;
- individuazione dei destinatari (coloro che attuano gli interventi) e dei responsabili (coloro che vigilano sugli interventi) della misura;
- individuazione delle tempistiche di attuazione della misura;
- definizione degli indicatori e dei target per il monitoraggio della misura.

In calce a ogni prospetto, i Dipartimenti che hanno almeno un processo a rischio alto programmano la misura specifica aggiuntiva, riportando le seguenti informazioni:
- denominazione processo;
- tipologia della misura (controllo; trasparenza; promozione dell'etica; regolamentazione; semplificazione; formazione; rotazione; gestione dei conflitti);
- breve descrizione dell'attività da svolgere per attuare la misura;
- individuazione dei destinatari (coloro che attuano gli interventi) e dei responsabili (coloro che vigilano sugli interventi) della misura;
- individuazione delle tempistiche di attuazione della misura;
- definizione degli indicatori e dei target per il monitoraggio della misura.

CAPO DI GABINETTO

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	**a) Gestione condivisa delle pratiche**: misura attuata sulla base di un ordine di servizio risalente a maggio 2017. Ogni tipologia di procedimento è affidata ad almeno due dipendenti. **b) Verifiche a campione sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni**: a cadenza annuale, si provvede all'estrazione di un determinato numero di procedimenti (30% sul totale di procedimenti per ciascuna area di rischio).	Dirigente responsabili del procedimento, responsabili dell'istruttoria Capo di Gabinetto, una dipendente individuata per coadiuvare il Coordinatore	a) Misura già attuata b) Misura attuata	a) 100% dei procedimenti b) 100% dei procedimenti
M2 Formazione	Il Coordinatore individua i dipendenti da assoggettare ai corsi annuali di formazione (di norma, sono coinvolti i dipendenti che si occupano dell'istruttoria). A tali corsi partecipano, altresì, il Coordinatore e il Dirigente.	Coordinatore, Dirigente responsabile del procedimento, dipendenti responsabili dell'istruttoria	Misura attuata	100% dei dipendenti formati

M5 Trasparenza	**a) Vigilanza del Coordinatore su pubblicazione/aggiornamento dei dati di pertinenza**: verifica periodica (3 volte all'anno: aprile - luglio - novembre) dei dati pubblicati a cura di una dipendente **b) Relazione annuale al Responsabile**	a) Dipendente b) Capo di Gabinetto	Misura attuata	100% dei dati pubblicati
M7 Codice di comportamento	a) In via preventiva, favorire la piena conoscenza e il pieno rispetto del Codice di comportamento, già affisso alla bacheca del piano, da parte dei dipendenti attraverso misure di sensibilizzazione. Avvio di eventuali procedimenti disciplinari.	Capo di Gabinetto, dirigente, dipendenti	Misura attuata	a) In caso di rilevanti modifiche o integrazioni della normativa in materia di anticorruzione, o comunque qualora se ne manifesti l'esigenza, verrà emanato un ordine di servizio con particolare richiamo all'obbligo del rispetto delle disposizioni previste dal Codice di comportamento. Censimento dei procedimenti disciplinari eventualmente avviati.
M9 Incompatibilità	In caso di conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice nelle tre fondazioni di competenza dell'Ufficio di Gabinetto, è prevista una vigilanza affinché siano rispettate le disposizioni del d.lgs. 39/2013 (prevenzione della corruzione e conflitto di interessi)	Dirigente	Misura attuata	(eventualmente) vigilanza 100% degli incarichi conferiti
M10 Enti e società	Verifica periodica della sezione "*Amministrazione trasparente*" dei siti istituzionali delle tre fondazioni di competenza dell'Ufficio di Gabinetto (aprile, luglio e novembre). Comunicazioni tempestive alle tre fondazioni circa l'aggiornamento della normativa sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza	Dirigente, responsabile del procedimento, dipendente	Misura già attuata	a) tre volte all'anno; ogni qualvolta vi siano innovazioni normative o indicazioni del Responsabile: sensibilizzazione, attraverso comunicazioni dedicate, in merito all'importanza dell'adempimento agli obblighi di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché alla necessità di conformarsi alle novità legislative in materia
M12 Monitoraggio	Relazione annuale al Responsabile	Capo di Gabinetto	Misura già attuata	Trasmissione contributo informativo annuale: nei termini (30 settembre)

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	Verifica periodica del monitoraggio sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti	Dipendente Dirigente	Le misure verranno attuate quando sarà nuovamente finanziata la legge regionale 6/2007 (contributi cooperazione allo sviluppo)	100% dei procedimenti verificati
M4 Conflitto d'interessi	a) Ordine di servizio sul rispetto del Codice di comportamento, con particolare riferimento al conflitto di interessi b) Con riferimento alla prevenzione del conflitto di interessi, controllo sulle dichiarazioni rilasciate dal responsabile del procedimento e dal dipendente ai sensi dell'art. 6 del Codice di comportamento (*comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse)* c) Vigilanza sul comportamento del personale sul rispetto del Codice di comportamento Attività formativa in materia di contributi per i Paesi in via di sviluppo con particolare riferimento al seguito dei procedimenti ed al conflitto di interesse	Dipendente Dirigente responsabile del procedimento		b) Eventuale rilevazione di infrazioni al Codice di comportamento; Partecipazione all'attività formativa dei dipendenti interessati dal procedimento
M8 Rotazione	Gestione condivisa dei procedimenti	Dirigente responsabile del procedimento, dipendente		Gestione condivisa del 100 % dei procedimenti

<table>
<tr><th colspan="5">MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA</th></tr>
<tr><td colspan="5">Procedimento: Contributi ai sensi della l.r. 6/2007 (contributi cooperazione allo sviluppo e solidarietà internazionale)</td></tr>
<tr><td colspan="5">Tipologia: Controllo - Trasparenza</td></tr>
<tr><th>Misura</th><th>Attività da svolgere</th><th>Destinatari e responsabili</th><th>Tempistiche</th><th>Indicatori, valori e target per il monitoraggio</th></tr>
<tr><td>Controllo</td><td>Incremento dal 30% al 50% degli atti o documenti sottoposti a controllo successivo</td><td>Dirigente</td><td rowspan="2">La misura verrà attuata quando sarà nuovamente finanziata la legge regionale 6/2007 (contributi cooperazione allo sviluppo)</td><td>100% degli atti o documenti sottoposti a controllo</td></tr>
<tr><td>Trasparenza</td><td>Incremento della verifica periodica (da 3 a 5 volte all’anno) sull’avvenuta pubblicazione dei dati</td><td>Dipendente</td><td>100% dei dati pubblicati</td></tr>
</table>

AVVOCATURA REGIONALE

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	Con riguardo agli adempimenti istruttori connessi alla predisposizione degli atti, alle procedure di affidamento, alla gestione dell'esecuzione dei contratti, alla valutazione delle condizioni di ammissibilità dei rimborsi e all'affidamento degli incarichi, l'Avvocato dirigente impartisce istruzioni per evitare che i medesimi siano gestiti da un solo dipendente, preferendo il coinvolgimento di più funzionari. Al fine della verifica della correttezza nella gestione dei procedimenti amministrativi e per dare attuazione alla misura di prevenzione, mantengono validità le indicazioni operative contenute nell'ordine di servizio del Coordinatore del già Dipartimento legislativo e legale, dell'Avvocato dirigente dell'Avvocatura regionale e della Dirigente della struttura Affari legislativi (in data 2 maggio 2016). Con particolare riferimento alla redazione degli atti difensivi da parte dell'Avvocatura regionale, si osservano le regole deontologiche generali e le norme di settore.	Avvocato dirigente e funzionari	Senza soluzione di continuità	Verifica costante e puntuale, da parte dell'Avvocato dirigente, dell'attività svolta e del rispetto delle indicazioni operative fornite ai dipendenti (100% degli atti).

M2 Formazione	L'Avvocato dirigente seleziona il personale da assoggettare a formazione.	Avvocato dirigente e funzionari	Cadenza annuale	Partecipazione ai corsi: 90 % del personale da assoggettare a formazione
M5 Trasparenza	L'Avvocato dirigente vigila sulla pubblicazione e l'aggiornamento dei dati di pertinenza.	Avvocato dirigente e funzionari	Senza soluzione di continuità	100% dei dati da pubblicare
M7 Codice di comportamento	L'Avvocato dirigente sensibilizza al rispetto del Codice di comportamento e vigila affinché le disposizioni ivi contenute siano rispettate.	Avvocato dirigente e funzionari	Senza soluzione di continuità	Assenza di procedimenti disciplinari
M9 Incompatibilità	Gli incarichi di rappresentanza e difesa in giudizio sono proposti alla Giunta regionale dall'Avvocato dirigente nel rispetto della normativa, con particolare attenzione alla verifica sulla sussistenza di eventuali cause di incompatibilità o di inconferibilità.	Avvocato dirigente e funzionari	Senza soluzione di continuità	Verifiche sul rispetto della normativa: 100% degli incarichi conferiti
M12 Monitoraggio	L'Avvocato dirigente vigila sull'applicazione delle misure all'interno dell'Avvocatura e relaziona al Responsabile nel rispetto dei termini previsti.	Avvocato dirigente e funzionari	Semestrale Annuale	Monitoraggio: semestrale Invio del contributo informativo al RPC: entro il 30 settembre.

SEGRETARIO GENERALE DELLA REGIONE

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	**AREA DI RISCHIO A** SEGRETARIO GENERALE DELLA REGIONE La fase istruttoria è svolta da uno o due dipendenti; il Segretario generale è responsabile dell'adozione dell'atto finale. Per quanto riguarda gli atti e gli adempimenti di competenza dell'URP, con particolare riferimento ai procedimenti di concessione del patrocinio morale della Regione a soggetti terzi e di concessione e utilizzo della Sala Maria Ida Viglino del Palazzo regionale e della sala attigua, la fase istruttoria, laddove tecnicamente possibile, è sempre svolta da due dipendenti e le relative risultanze sono trasmesse, unitamente alla proposta di decisione finale, al Presidente della Regione per quanto riguarda i primi, e al Segretario generale della Regione per quanto concerne i secondi, per il controllo finale e l'adozione dell'atto conclusivo del procedimento. Al fine di efficientare ulteriormente lo svolgimento dei compiti e delle funzioni in capo all'URP, coerentemente con il piano di reingegnerizzazione e informatizzazione delle procedure e allo scopo di garantire maggiore	dipendenti, dirigenti, Segretario generale e Presidente della Regione	Misura già attuata Da avviare	Verifica costante e puntuale, da parte dei dirigenti e del Segretario generale, dell'attività svolta e del rispetto delle indicazioni operative fornite ai dipendenti (100% degli atti) Informatizzazione graduale delle procedure di avvio e di gestione dei procedimenti (20% negli anni 2026 e 2027)

	semplificazione amministrativa, su indicazione del Segretario, a seguito di una fase iniziale di ricostruzione dello stato dell'arte, è stato avviato, nell'ambito del più ampio progetto VALLE D'AOSTA WEB – VDAWEB, un processo di informatizzazione delle istanze di accesso documentale e di accesso civico semplice e generalizzato, di concessione di patrocinio morale della Regione a soggetti terzi e di concessione e utilizzo dei locali regionali (Sala Maria Ida Viglino del Palazzo regionale e sala attigua), in modo da rendere tracciabile ogni fase del procedimento, uniformare le procedure e facilitare la condivisione e/o la trasmissione delle informazioni/decisioni nei casi di procedimenti complessi e/o di competenza di più strutture/organi regionali. Contestualmente, è stata avviata anche la rivisitazione e l'attualizzazione della disciplina per la concessione del patrocinio morale della Regione e della concessione e dell'utilizzo dei locali regionali e delle relative procedure. ENTI LOCALI Le pratiche sono gestite in modo condiviso, in quanto la fase istruttoria è svolta da uno o due dipendenti e il dirigente ne prende visione. Responsabile dell'adozione dell'atto finale (decreto) è il Presidente della Regione **AREA DI RISCHIO B** **SEGRETARIO GENERALE DELLA REGIONE** I procedimenti amministrativi		Entro il 31 dicembre 2026 Misura già attuata	

	dell'ufficio Cerimoniale e dell'ufficio Comunicazione istituzionale sono condivisi tra i dipendenti interessati e il Segretario generale. I procedimenti amministrativi dell'Office de la Langue française sono condivisi tra la dipendente e il Segretario generale. Gli atti sono controllati e successivamente firmati dal Segretario generale prima dell'inoltro alle strutture competenti (s.o. Provvedimenti amministrativi e Gestione e regolarità contabile della spesa e contabilità). Per le acquisizioni dei servizi di importo superiore a 40.000 euro, si procede, puntualmente, all'effettuazione delle verifiche dei requisiti di ordine generale e di ordine speciale, se richiesti, in capo agli operatori economici, come previsto dall'articolo 52 del d.lgs. 36/2023. ENTI LOCALI La fase istruttoria è svolta da uno o più dipendenti. Verifica della documentazione richiesta, (durc, ...) da parte di dirigente e dipendente. Adozione dell'atto finale da parte del Dirigente. **AREA DI RISCHIO C SEGRETARIO GENERALE DELLA REGIONE** I procedimenti amministrativi sono condivisi tra la dipendente dell'Office de la Langue française e il Segretario generale. ENTI LOCALI La misura è attuata in modo differente nei vari procedimenti: 1) la fase istruttoria è svolta da un dipendente C2 (collaboratore) e			

	controllata da un dipendente D (funzionario). Il dirigente autorizza le liquidazioni, verificata la sussistenza delle condizioni previste dallo specifico decreto. Il Coordinatore fa un controllo di secondo livello sulla correttezza dell'operato del dirigente; 2) la fase istruttoria è svolta da due dipendenti C2 (collaboratore) e da un dipendente D (funzionario), mentre il dirigente effettua un controllo sul lavoro svolto. Il Coordinatore effettua un controllo di secondo livello nel momento in cui l'atto è iscritto per l'approvazione della Giunta regionale, cui spetta l'adozione dell'atto finale; 3) la fase istruttoria è svolta da due dipendenti C2 (collaboratore) e da un dipendente D (funzionario), mentre il dirigente effettua un controllo sul lavoro svolto. Il Coordinatore fa un controllo di secondo livello sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni nel momento in cui vista l'atto finale adottato dal dirigente. **AREA DI RISCHIO F** ENTI LOCALI Le pratiche sono gestite in modo condiviso: i ricorsi anagrafici e le pratiche di controllo sugli organi degli enti locali sono istruiti da due dipendenti, verificati dal dirigente e il Presidente della Regione è il responsabile dell'adozione dell'atto finale; le ispezioni anagrafiche ed elettorali sono svolte da due dipendenti che si recano presso i Comuni e redigono il verbale che, previa verifica e sottoscrizione del dirigente, è in seguito trasmesso al Ministero dell'Interno. **AREA DI RISCHIO G**			

	SEGRETARIO GENERALE DELLA REGIONE La fase istruttoria è svolta da un dipendente; il Segretario generale è responsabile dell'adozione dell'atto finale.			
M2 Formazione	SEGRETARIO GENERALE ENTI LOCALI Selezione personale da assoggettare a formazione ed erogazione della stessa	dipendenti, dirigenti, Segretario generale	misura attuata	100% dei dipendenti formati
M5 Trasparenza	SEGRETARIO GENERALE ENTI LOCALI I dipendenti effettuano la pubblicazione, l'aggiornamento e la verifica dei dati di pertinenza, monitorati dai dirigenti	dipendenti, dirigenti, Segretario generale	misura attuata	tempestiva pubblicazione dei dati
M7 Codice di comportamento	SEGRETARIO GENERALE ENTI LOCALI Il personale è sensibilizzato sul rispetto del Codice di comportamento, sia in sede di nuove assunzioni, sia in costanza di rapporto di lavoro. I dirigenti vigilano sul rispetto del Codice da parte dei dipendenti e segnalano all'Ufficio procedimenti disciplinari eventuali infrazioni	dipendenti, dirigenti, Segretario generale	misura attuata	nessuna infrazione rilevata
M9 Incompatibilità	SEGRETARIO GENERALE DELLA REGIONE Richiesta ai candidati a cariche di componente organo di amministrazione di enti/società della dichiarazione d'insussistenza cause inconferibilità/incompatibilità d.lgs. 39/2013 e verifica del 100% delle stesse in caso di nomina	dipendente, Segretario generale	misura attuata	verifica del 100% delle dichiarazioni rilasciate dai nominati

M10 **Enti e società**	SEGRETARIO GENERALE ENTI LOCALI a. Verifica dell'avvenuta adozione del PIAO. b. Sensibilizzazione nei confronti dell'Agenzia in materia di anticorruzione e trasparenza.	Dipendenti, dirigenti	Misura attuata	a. è stata effettuata la verifica dell'avvenuta pubblicazione del PIAO sul sito istituzionale dell'Agenzia regionale dei segretari degli enti locali della Valle d'Aosta per gli anni 2024 e 2025, con esito positivo; b. con nota prot. n. 6376 del 21/07/2025, è stato chiesto alla predetta Agenzia di approvare la relazione annuale ove illustrare le principali attività svolte nell'anno 2024 anche in materia di anticorruzione e trasparenza. Con nota prot. n. 10366 del 17/11/2025, l'Agenzia ha dato riscontro specificando che: • con deliberazione n. 2 del 5 febbraio 2024, ha approvato la relazione del responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione riferita all'anno 2023; • con deliberazione n 3 del 5 febbraio 2024, ha proceduto ad approvare lo schema di Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).
M12 **Monitoraggio**	SEGRETARIO GENERALE ENTI LOCALI Dirigenti e dipendenti forniscono i dati per la Relazione annuale sulla prevenzione della corruzione	Dirigenti e dipendenti	misura attuata	trasmissione contributo informativo per relazione annuale entro le tempistiche definite

DIPARTIMENTO LEGISLATIVO E AIUTI DI STATO

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)

Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
M1 Gestione condivisa e controlli	**Gestione condivisa** I dirigenti impartiscono istruzioni volte a evitare che gli adempimenti istruttori connessi ai procedimenti di rispettiva competenza, anche relativi alla fase esecutiva dei contratti concernenti l'acquisto di beni e servizi, siano gestiti da un solo dipendente, preferendo, al contrario, il coinvolgimento di più dipendenti nelle varie fasi procedurali, che sono svolte, comunque, sotto la supervisione dei dirigenti. A tali indicazioni si aggiungono, in considerazione delle particolari funzioni esercitate, le seguenti precisazioni relative alle strutture Affari di prefettura e Sanzioni amministrative. *Affari di prefettura* Con riferimento ai procedimenti rientranti nell'area di rischio A), la fase istruttoria è svolta da un dipendente, con il coinvolgimento del funzionario in caso di presenza di problematiche particolari, mentre per le aree di rischio F) e H) l'istruttoria è compiuta direttamente dai funzionari. Il dirigente verifica la correttezza del procedimento, la completezza dell'istruttoria e la coerenza della	Coordinatore, dirigenti, dipendenti	Senza soluzione di continuità	Supervisione e verifica costanti e puntuali, da parte dei dirigenti, dell'attività svolta e del rispetto delle indicazioni operative fornite ai dipendenti.

	proposta di provvedimento rispetto agli esiti dell'attività istruttoria. La responsabilità dell'adozione dell'atto finale è in capo al Presidente della Regione, nell'esercizio delle attività prefettizie. Tutti gli atti adottati dal Presidente della Regione nell'esercizio delle funzioni prefettizie sono vistati dal coordinatore e dal dirigente (si segnala, però, che per alcuni procedimenti è stata disposta delega di firma al Coordinatore, al dirigente o a personale dell'ufficio). Per l'area di rischio B), la misura è attuata nel modo seguente: - per le acquisizioni di beni e servizi a favore dell'Arma dei Carabinieri e della Polizia di stato, in caso di affidamento diretto, la fase istruttoria è svolta da personale appartenente all'Amministrazione interessata, che individua gli operatori economici da coinvolgere sulla base di alcune indicazioni procedurali di massima fornite dalla struttura Affari di prefettura. Quest'ultima si occupa poi, direttamente, della fase dell'aggiudicazione e dei controlli conseguenti mediante coinvolgimento di un dipendente. Prima di proporre l'aggiudicazione, il dirigente verifica la correttezza dell'iter procedimentale e la completezza dell'istruttoria. L'aggiudicazione è di competenza del Presidente della Regione che, per gli affidamenti diretti, ha disposto la delega di firma al dirigente e al Coordinatore; - per gli affidamenti con procedura negoziata e con gara, invece, l'intera procedura è svolta dall'ufficio, con il			

	coinvolgimento del funzionario e del dirigente nella fase procedimentale, di un dipendente per l'esecuzione dei controlli e del Presidente della Regione, per l'adozione dell'atto di aggiudicazione. Gli atti della procedura adottati dal Presidente della Regione nell'esercizio delle funzioni prefettizie sono vistati dal coordinatore e dal dirigente. *Sanzioni amministrative* Le attività istruttorie della struttura sono svolte dai dipendenti e dai funzionari, per quanto concerne le pratiche più complesse. La fase decisionale è svolta dai funzionari e dal dirigente, delegati dal Presidente della Regione, anche nell'esercizio delle funzioni prefettizie, alla firma degli atti sanzionatori e alla difesa in giudizio nelle cause relative alle opposizioni degli atti sanzionatori innanzi all'Autorità giudiziaria. Nei casi di pratiche particolarmente complesse o di elevato valore economico o attinenti a questioni di notevole importanza, gli esiti dell'istruttoria sono esaminati insieme con il dirigente e, se necessario, con il Coordinatore, al fine di condividere la decisione finale. **Controlli** I dirigenti vigilano costantemente sul corretto svolgimento dell'attività e sul rispetto delle indicazioni operative impartite ai dipendenti. I dirigenti svolgono un monitoraggio semestrale, a campione, sui procedimenti di competenza, sulla base della procedura stabilita con nota del Coordinatore, prot. n. 1767 del 19 maggio 2021, verificando, in	Coordinatore e dirigenti Coordinatore e dirigenti dipendenti	Senza soluzione di continuità Senza soluzione di continuità	Supervisione e verifica costanti e puntuali, da parte dei dirigenti, dell'attività svolta e del rispetto delle indicazioni

	particolare, il rispetto delle norme di riferimento, delle indicazioni operative fornite, degli adempimenti e dei termini procedimentali, nonché l'adeguatezza dell'istruttoria e della motivazione degli atti. Di tali controlli è dato conto mediante report nei quali sono evidenziate eventuali criticità riscontrate. I dirigenti acquisiscono relazioni semestrali predisposte dai responsabili/referenti dei singoli uffici sull'attività svolta, con riguardo alle pratiche pervenute, alle pratiche evase, nonché al rispetto dei tempi procedimentali e alle eventuali criticità riscontrate. Il Coordinatore effettua il controllo dei processi/procedimenti delle strutture sotto ordinate sulla base dei report semestrali trasmessi dai dirigenti nonché, eventualmente, anche mediante l'esame diretto di uno o più atti elencati nei suddetti report.	Coordinatore e dirigenti dipendenti Coordinatore e dirigenti Coordinatore	Monitoraggio semestrale Monitoraggio semestrale Monitoraggio semestrale	operative fornite ai dipendenti. Redazione, da parte dei dirigenti, dei report semestrali relativi alle verifiche effettuate, a campione, sugli atti (almeno il 2%) Acquisizione, da parte dei dirigenti, delle relazioni semestrali predisposte dai responsabili/referenti dei singoli uffici sull'attività svolta, con riguardo alle pratiche pervenute, alle pratiche evase, nonché al rispetto dei tempi procedimentali e alle eventuali criticità riscontrate. Controllo da parte del Coordinatore dei report semestrali relativi alle verifiche effettuate dai dirigenti delle strutture sotto ordinate.

M2 Formazione	Il Coordinatore seleziona il personale da assoggettare a formazione.	Coordinatore, dirigenti, dipendenti	Cadenza annuale	Partecipazione ai corsi: 80 % del personale selezionato
M5 Trasparenza	Il Coordinatore vigila sulla pubblicazione e aggiornamento dei dati di pertinenza.	Coordinatore, dirigenti, dipendenti	Senza soluzione di continuità	100% dei dati da pubblicare
M7 Codice di comportamento	I dirigenti sensibilizzano al rispetto del Codice di comportamento e vigilano affinché le disposizioni ivi contenute siano rispettate.	Coordinatore, dirigenti, dipendenti	Senza soluzione di continuità	Assenza di procedimenti disciplinari
M12 Monitoraggio	Il Coordinatore vigila sull'applicazione delle misure all'interno del Dipartimento e relaziona al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) nel rispetto dei termini previsti.	Coordinatore	Semestrale Annuale	Monitoraggio: semestrale Invio del contributo informativo al RPC: entro il 30 settembre.

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	**Dipartimento legislativo e aiuti di Stato e S.o. Affari di prefettura** Per quanto concerne i procedimenti afferenti all'area di rischio Scelta del contraente, la verifica sul rispetto dei tempi procedimentali predefiniti negli atti di gara è svolta dal RUP, il quale cura, con la collaborazione dei dipendenti della struttura, il corretto svolgimento delle procedure e il rispetto delle tempistiche di gara, segnalando l'eventuale presenza di disfunzioni o ritardi, al fine di consentire la tempestività ed efficacia della procedura d'acquisizione di beni e servizi. **Sanzioni amministrative** Per quanto concerne i procedimenti sanzionatori, la verifica sul rispetto dei tempi procedimentali è svolta dai funzionari e dal dirigente, i quali curano, con il supporto dei dipendenti	Coordinatore e dipendenti Dirigente, funzionari e dipendenti	Senza soluzione di continuità Senza soluzione di continuità	Tasso di monitoraggio dei procedimenti pari al 100%

	degli uffici interessati e l'ausilio di applicativi dedicati, il rispetto dei termini procedimentali.			
M4 Conflitto d'interessi	I Dirigenti sensibilizzano i dipendenti, invitandoli a comunicare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, al fine di valutare congiuntamente la necessità di un'eventuale astensione dall'istruttoria. Sottoscrizione di dichiarazioni di assenza di incompatibilità da parte del personale designato a far parte della commissione di gara, nonché dei soggetti che intervengono nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti, in applicazione dell'articolo 16 del d.lgs. 36/2023.	Coordinatore, dirigente e dipendenti	La misura è in atto.	Acquisizione delle dichiarazioni dai dipendenti e controllo a campione sulle stesse
M8 Rotazione	**Dipartimento legislativo e aiuti di Stato e Affari di prefettura** In luogo della rotazione del personale, non attuabile per il numero limitato di risorse e le competenze specialistiche necessarie, si ritiene che il rischio sia validamente contrastato dal fatto che l'attività è svolta sempre in condivisione tra il funzionario e i dipendenti dell'ufficio, con la supervisione del Coordinatore o del dirigente. **Sanzioni amministrative** In luogo della rotazione del personale, non attuabile per il numero limitato di risorse e le competenze specialistiche richieste, si ritiene che il rischio sia validamente contrastato dal fatto che nel procedimento sono coinvolti, a vario titolo, dipendenti, funzionari e dirigente, con l'eventuale supervisione del coordinatore, per le pratiche che presentano maggiori complessità.	Coordinatore, dirigente e dipendenti Coordinatore, dirigente e dipendenti	Senza soluzione di continuità Senza soluzione di continuità	Tutta l'attività è svolta con il coinvolgimento di dipendenti, funzionari e dirigente Tutta l'attività è svolta con il coinvolgimento di dipendenti, funzionari e dirigente

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Gestione sistema sanzionatorio amministrativo				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Rafforzamento parte motivazionale dei provvedimenti	I provvedimenti sanzionatori devono recare, in maniera chiara e il più possibile analitica, le ragioni di fatto e di diritto che determinano la decisione assunta, anche in riferimento alle risultanze delle eventuali audizioni delle parti interessate e delle controdeduzioni degli organi accertatori. Il dirigente impartisce istruzioni ai funzionari e dipendenti interessati e verifica costantemente e, comunque, in occasione dei controlli semestrali di cui alla nota del Coordinatore, prot. n. 1767 del 19 maggio 2021, il rispetto di tali direttive.	Dirigente, funzionari e dipendenti	Senza soluzione di continuità	Supervisione e monitoraggio costanti da parte del dirigente sul rispetto delle istruzioni impartite. Verifica del rispetto delle istruzioni impartite in occasione del monitoraggio semestrale di cui alla nota del Coordinatore, prot. n. 1767 del 19 maggio 2021.

DIPARTIMENTO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	La fase istruttoria è svolta, di norma, da due dipendenti, mentre il dirigente è responsabile di adottare l'atto finale. I dirigenti verificano la correttezza nella gestione del procedimento, prima dell'adozione dell'atto finale. Il Coordinatore mette in atto un controllo preventivo, attraverso la condivisione in riunioni ordinarie/straordinarie che si tengono tra dirigente di primo livello e dirigenti preposti alle strutture sott'ordinate, ed esegue controllo di secondo livello, su un campione di atti.	Dipendenti e dirigenti	La misura è già attuata	**Indicatore per gestione condivisa delle pratiche:** Numero di procedimenti "condivisi" (C) / numero totale dei procedimenti (P). Risultato atteso: C/P = 0.8 **Indicatore per verifiche a campione**: Numero di verifiche effettuate durante l'anno: 2 verifiche N. criticità (C) / n. totale dei procedimenti (P). Risultato atteso C/P = 0
M2 Formazione	Il Coordinatore seleziona il personale da assoggettare a formazione e relaziona annualmente al Responsabile sull'autorizzazione di eventuali interventi di formazione individuale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. La struttura Amministrazione e formazione del personale e attività economali, per mezzo degli uffici a ciò preposti, predispone la progettazione dei corsi annuali e relaziona sulla partecipazione del personale alla formazione collettiva in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.	Dipendenti e dirigenti	La misura è già attuata	Numero dei dipendenti che hanno partecipato al corso di formazione (p) /Numero di dipendenti individuati (d). Risultato atteso: p/d = 0.8

M5 Trasparenza	Sono stati individuati i referenti incaricati della pubblicazione dei dati. L'aggiornamento dei dati pubblicati avviene, da parte di ciascun referente, con frequenza predeterminata in relazione alle diverse voci della sezione "Amministrazione trasparente". I controlli sulla pubblicazione dei dati sono effettuati periodicamente e, in ogni caso, almeno una volta all'anno, dall'ufficio Personale e tecnologia del Dipartimento.	Dipendenti e dirigenti	La misura è già attuata	Sezioni non aggiornate / sezioni totali di competenza = non superiore a 5%
M7 Codice di comportamento	Annualmente, l'ufficio Procedimenti disciplinari predispone una relazione sui casi di mancato rispetto del Codice di comportamento e su quelli che hanno determinato procedimenti disciplinari per il Dipartimento.	Ufficio procedimenti disciplinari	Misura già attuata	Numero dei procedimenti disciplinari attivati nell'anno in materia di corruzione/numero totale di procedimenti attivati per il Dipartimento Personale e organizzazione Risultato = 0%
M9 Incompatibilità	In sede di presentazione delle istanze di manifestazione di interesse per la copertura degli incarichi dirigenziali oggetto di pubblicità, a norma dell'articolo 20, commi 4 e 5bis, della l.r. 22/2010, o degli incarichi di PPR, a norma dell'articolo 5, commi 5 e 5.1 della medesima l.r., i dirigenti e i funzionari aspiranti dichiarano l'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità ai sensi del d.lgs. 39/2013. L'ufficio preposto, a seguito di puntuali verifiche, dà atto formalmente dell'insussistenza delle predette cause nell'atto di conferimento dell'incarico. All'inizio di ogni anno, i dirigenti/funzionari incaricati rinnovano la dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità ai sensi del d.lgs. 39/2013. Inoltre, ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del	Ufficio Segreteria del Dipartimento personale/ Amministrazione e formazione del personale	Misura già attuata	Il competente ufficio effettua controlli in tutti i casi in cui il dichiarante segnala di ricoprire delle cariche o di avere degli incarichi che possono dare luogo a incompatibilità (100%)

	d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012, è richiesta, all'atto dell'assunzione a tempo determinato o indeterminato, la sottoscrizione del modello di "*dichiarazione divieto di pantouflage o revolving doors dipendenti cessati*". Con tale sottoscrizione, il dipendente a tempo determinato/indeterminato si impegna a osservare rigorosamente le disposizioni di legge in materia di incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministrazione regionale. Per rinforzare il presidio dell'applicazione del principio *de quo*, è stato inserito un articolo nei contratti individuali di lavoro, denominato "*Codice di comportamento e divieto di pantouflage*", nel quale l'assumendo dichiara di osservare le disposizioni del Codice di comportamento, in generale, e quelle del divieto di pantouflage, in particolare, con la previsione di apposita firma rafforzativa per la presa visione e l'accettazione dei contenuti e dei vincoli degli obblighi discendenti da tale statuizione normativa. Il divieto di pantouflage di cui all'articolo 53, comma 16*ter*, del d. lgs. 165/2001 viene rammentato a tutti i dipendenti che intendano rassegnare le proprie dimissioni volontarie e ai dipendenti che cessano per qualsiasi causa. **Controlli successivi:** il controllo sul rispetto del divieto di pantouflage da parte del personale cessato è effettuato, con riferimento al personale con qualifica dirigenziale e ai funzionari incaricati di posizioni di particolare			Il competente ufficio effettua controlli in tutti i casi di cessazione di un dirigente o di un funzionario titolare di PPR

	responsabilità, in quanto soggetti titolari dei poteri negoziali e autoritativi che costituiscono il presupposto oggettivo per l'applicazione dell'istituto, attraverso l'accreditamento al portale Siatel v2.0 – Punto fisco dell'Agenzia delle Entrate. Il controllo è effettuato rispetto ai redditi percepiti nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro			
M12 Monitoraggio	Il Coordinatore comunica al Responsabile gli interventi che si rendono eventualmente necessari per migliorare o incrementare le misure già standardizzate. Entro il 30 settembre relaziona, inoltre, in merito alle attività di prevenzione attuate durante l'anno e, eventualmente, propone nuovi interventi di formazione.	Coordinatore	Misura già attuata	Rispetto del termine per la relazione: entro il 30 settembre

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	È effettuato il controllo dei termini di ciascun procedimento, anche grazie all'utilizzo di un foglio excel, a disposizione di ogni ufficio, nel quale ne sono riportati i dati principali. Per taluni procedimenti, i cui flussi sono informatizzati, sono state introdotte regole che consentono di emettere avvisi all'approssimarsi delle scadenze. Il monitoraggio del sistema di controllo dei tempi dei procedimenti è, quindi, eseguito dagli uffuci preposti e comunicato alla segreteria del Dipartimento.	Coordinatore, dirigenti delle strutture e dipendenti	Verifica annuale a campione.	L'indicatore per il monitoraggio è definito con numero pratiche nei tempi/ numero pratiche del campione. Il target è >95%.
M4 Conflitto d'interessi	Il Coordinatore verifica la correttezza dei processi di assunzione delle decisioni e monitora i rapporti intercorrenti tra personale assegnato alla struttura e i soggetti esterni portatori di interesse Nell'ambito di tutti i processi, i dipendenti segnalano prontamente i conflitti d'interesse, anche potenziali, e si astengono dall'adottare atti riguardanti interessi propri e/o di parenti o affini e/o di soggetti con i quali abbiano rapporti di frequentazione abituale. Il Coordinatore e i dirigenti sott'ordinati vigilano sul rispetto delle disposizioni di servizio in merito e segnalano prontamente all'ufficio Procedimenti	Coordinatore, dirigenti delle strutture e dipendenti	La misura è in atto.	L'indicatore è il numero di infrazioni rilevate. Per i procedimenti ad alto rischio e per dichiarazioni che riguardano il possesso di alcuni requisiti, le verifiche sono effettuate a tappeto. In altri procedimenti di minore

	disciplinari le situazioni che ledono le richiamate disposizioni. Sono state, inoltre, inserite apposite disposizioni nel nuovo Codice di comportamento approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 1378/2023, in ordine agli obblighi in capo al personale appartenente alle categorie e ai dirigenti di comunicare all'Amministrazione gli eventuali interessi finanziari, conflitti di interessi e procedimenti penali che li riguardino. In particolare, l'articolo 15 del predetto Codice prevede che "*Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge*".			rilevanza, i controlli sono effettuati a campione e, in ogni caso, qualora sorgano fondati dubbi. Il target atteso è pari a zero.
M8 **Rotazione**	Per quanto concerne la rotazione straordinaria, misura di carattere cautelare e preventivo, e non punitivo, essa consiste nell'allontanamento del dipendente dal proprio ufficio sulla base di un provvedimento dell'Amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale si stabilisce che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Ente; essa è messa in atto, sulla base e in applicazione delle disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia, con il conseguente trasferimento, che può comportare il cambio di sede oppure l'attribuzione di diverso incarico nella medesima sede. La rotazione straordinaria trova applicazione mediante la messa in atto della disposizione contemplata all'articolo 110 del Testo Unico delle disposizioni contrattuali del personale appartenente alle categorie rubricato "trasferimento o sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare". Per quanto riguarda, invece, la rotazione ordinaria, in ragione della disposizione legislativa regionale di cui all'articolo 20, comma 4, della l.r. 22/2010, che dispone "*Prima di procedere al conferimento degli incarichi, l'ente rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul proprio sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti dirigenziali che si rendono disponibili, le competenze richieste e i criteri di scelta, acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati appartenenti alla qualifica unica dirigenziale e*	Dipendenti e dirigente	La misura è in atto.	Tasso di applicazione della misura pari al 50%, in caso di riorganizzazione complessiva. Si prospetta di raggiungere una rotazione ordinaria nella misura del 10% dei posti dirigenziali disponibili nella dotazione organica, salvaguardando, al contempo, le competenze professionali specifiche di settore, nonché la continuità laddove risulti necessaria.

	le valuta", il Dipartimento procede, ogni qualvolta un posto dirigenziale si rende vacante e disponibile e comunque prima della scadenza naturale di ogni incarico dirigenziale, alla pubblicazione di appositi avvisi "interpelli interni" rivolti a tutto il personale appartenente alla qualifica unica dirigenziale QUD. La predetta procedura di pubblicità, che riguarda, periodicamente - ogni 3 o 5 anni - tutti i singoli incarichi dirigenziali, nonché l'insieme degli stessi in occasione delle riorganizzazioni, parziali o totali, che intervengono in sede di cambio di governo o di legislatura, comporta la piena e indiretta attuazione delle prescrizioni in materia di rotazione degli incarichi dirigenziali. A tale proposito, si specifica che nell'anno 2025 si sono realizzati 12 avvicendamenti di dirigenti preposti alle strutture dirigenziali della Giunta regionale. A presidio della misura di cui trattasi merita di essere sottolineata la previsione contenuta nella nuova Disciplina per il conferimento degli incarichi dirigenziali di supplenza, approvata con deliberazione della Giunta regionale n. 708/2023, che sancisce il limite di un solo rinnovo dell'incarico al medesimo soggetto per un periodo massimo complessivo di sei anni (tre + tre). Il principio di rotazione può trovare, comunque, un limite nella carenza di personale con adeguate e specifiche competenze professionali, infungibili nell'ambito della dotazione organica del Dipartimento. La misura della rotazione è, altresì, attuata nelle attività per l'individuazione dei commissari delle prove di concorso, ivi comprese quelle finalizzate all'accertamento della conoscenza della lingua francese e dei fornitori del servizio di somministrazione e gestione delle prove concorsuali in modalità digitale e/o da remoto.			

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Controllo sull'attribuzione del trattamento economico accessorio				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Controllo	L'attribuzione del trattamento economico accessorio (straordinari, indennità varie di rischio, reperibilità, incentivi funzioni tecniche, turno, preposto, trasferta fissa, …) compete ai singoli dirigenti. L'ufficio retribuzioni prende atto di quanto risultante dal flusso informatico delle competenze accessorie, così come autorizzate dai dirigenti, e riconosce i relativi emolumenti in busta paga. La molteplicità dei soggetti autorizzatori unita al tecnicismo di alcuni istituti rendono opportuna l'attivazione di controlli a campione da parte della struttura Gestione del personale e concorsi su alcune indennità accessorie ritenute maggiormente esposte a rischio di errore o di applicazione differenziata da una struttura all'altra.	Dipendenti, dirigenti e organizzazioni sindacali	Entro il 31 dicembre 2026: studio e proposta di attività di controllo a campione sulla determinazione della spettanza di alcune indennità ed emolumento di carattere accessorio	Definizione dei controlli da attivare e del processo di controllo con individuazione dei soggetti preposti al controllo

DIPARTIMENTO POLITICHE STRUTTURALI E AFFARI EUROPEI

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)

Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
M1 Gestione condivisa e controlli	**Verifiche "a campione" sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni** Il Coordinatore verifica (*ex ante* le proposte di deliberazione ed *ex post* i provvedimenti dirigenziali) 'a campione' il 20% degli atti delle strutture, nonché la correttezza del processo di assunzione delle decisioni sul 100% degli atti proposti dalla Cabina di regia. Ogni Dirigente verifica la correttezza del processo di assunzione delle decisioni sul 100% degli atti proposti dagli uffici della propria struttura.	Coordinatore, con il supporto della Segreteria del Dipartimento Coordinatore, con il supporto della Segreteria del Dipartimento Dirigente e dipendenti	Intero periodo di validità del Piano Intero periodo di validità del Piano Intero periodo di validità del Piano	Atti verificati dal Coordinatore (target 20% degli atti) Atti verificati dal Coordinatore (target 100%) Atti verificati dal Dirigente (target 100%)
	Gestione condivisa delle pratiche Il Coordinatore/Dirigente, previa diffusione di apposito ordine di servizio, verifica che nell'espletamento degli adempimenti istruttori siano sempre coinvolti due dipendenti. Verifica, inoltre, che nella fase di redazione del provvedimento sia sempre coinvolto un dipendente, oltre al Coordinatore/Dirigente stesso.	Coordinatore e dipendenti della Cabina di regia Dirigenti e dipendenti della struttura	Intero periodo di validità del Piano	Pratiche gestite in modo condiviso (target 100%)

M2 Formazione	**Selezione del personale da assoggettare a formazione e formazione dello stesso** Su proposta dei dirigenti, il Coordinatore provvede all'iscrizione del personale alle iniziative formative in materia di contrasto alla corruzione e alla successiva verifica sull'effettiva partecipazione e sulla condivisione, a beneficio degli assenti, delle informazioni acquisite dai partecipanti. Il dirigente provvede all'iscrizione del personale alle iniziative formative in materia di contrasto alla corruzione. In caso di impossibilità, per un dipendente, di partecipare alla formazione, dispone e verifica che i presenti condividano quanto acquisito con l'assente.	Coordinatore, con il supporto della Segreteria del Dipartimento Dirigenti e dipendenti	Cadenza annuale Cadenza annuale	Dipendenti formati (target 100%) Dirigente e dipendenti formati (target 100%)
M5 Trasparenza	**Vigilanza su pubblicazione e aggiornamento dati** **Relazione annuale al Responsabile su assolvimento obblighi** Il Coordinatore provvede a entrambe le attività - con la collaborazione dei dirigenti, per quanto di loro diretta competenza - a seconda dei casi, di propria iniziativa o in risposta a richieste del Responsabile. Il dirigente, per quanto di diretta competenza, adempie a entrambi gli obblighi di propria iniziativa o in risposta a specifiche richieste del Coordinatore. Quanto agli obblighi di pubblicazione, il Coordinatore/dirigente si attiene alle indicazioni della tabella del capitolo 5 del Piano triennale di prevenzione della corruzione.	Coordinatore e dirigenti	Intero periodo di validità del Piano	Procedimenti vigilati (target 100%) Assolvimento richieste del Responsabile/Coordinatore (target 100%)

M7 **Codice di comportamento**	**Vigilanza sul rispetto del Codice di comportamento** Il Coordinatore dispone affinché, in via preventiva, il Codice sia mantenuto affisso in bacheca e segnalato, per consultazione, ai nuovi assunti. Il Coordinatore/dirigente vigila sul rispetto delle previsioni del Codice da parte dei dipendenti e avvia eventuali procedimenti disciplinari a carico degli stessi.	Coordinatore e dirigenti	Intero periodo di validità del Piano	Assolvimento adempimenti in via preventiva (target 100%) Avvio eventuali procedimenti disciplinari (target 100%)
M9 **Incompatibilità**	**Vigilanza su inconferibilità e incompatibilità degli incarichi** Il Coordinatore e i dirigenti assicurano l'inserimento di clausole che prevengano l'insorgere di situazioni di incompatibilità nelle procedure di affidamento incarichi professionali, nei relativi contratti d'opera di natura intellettuale e nei contratti d'appalto relativi all'acquisizione di beni e servizi.	Coordinatore e dirigenti	Intero periodo di validità del Piano	Contratti (target 100%)
M12 **Monitoraggio**	**Informazione tempestiva al Responsabile su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi** **Relazione annuale al Responsabile su andamento ed effetti degli interventi** In adempimento alla richiesta del Responsabile, il Coordinatore predispone, per quanto di competenza del Dipartimento, la Relazione annuale sui risultati dell'attività svolta per contrastare corruzione e illegalità, segnalando eventuali correttivi. Informa, inoltre, all'occorrenza il Responsabile su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi. Il Dirigente, in adempimento alla richiesta del Coordinatore, per quanto di propria competenza, relaziona al	Coordinatore Dirigenti	Intero periodo di validità del Piano Intero periodo di validità del Piano	Relazione annuale predisposta (target 100%) Relazione annuale predisposta (target 100%)

	Coordinatore affinché possa redigere la Relazione annuale sui risultati dell'attività svolta per contrastare la corruzione e l'illegalità, segnalando eventuali correttivi. Informa, inoltre, all'occorrenza, il Coordinatore su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi.			

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	**Informativa al Responsabile in relazione a eventuali criticità pregiudizievoli al rispetto dei termini Relazione annuale al Responsabile sulla puntuale osservanza dei termini Aggiornamento periodico degli esiti del monitoraggio sui tempi procedimentali** Nelle procedure gestite dal Dipartimento, si osservano le procedure di legge e si rispettano, ove previsti, i termini di conclusione dei procedimenti, fermo restando che non si tratta di procedimenti a istanza di parte che comportino il rispetto di termini perentori di conclusione.	Coordinatore e dirigenti	Intero periodo di validità del Piano	Rispetto dei termini (target 100%)

M4 Conflitto d'interessi	**Relazione annuale al Responsabile** Il Coordinatore, in adempimento alla richiesta del Responsabile, include, con la collaborazione dei dirigenti, nella Relazione annuale sui risultati dell'attività svolta per contrastare la corruzione e l'illegalità, le iniziative intraprese per contrastare l'insorgenza di conflitti d'interesse a danno dell'Ente e le eventuali violazioni segnalate all'Ufficio procedimenti disciplinari. Il Dirigente, per quanto di propria competenza, in adempimento alla richiesta del Coordinatore, fornisce allo stesso gli elementi per la redazione della predetta Relazione annuale.	Coordinatore e dirigenti	Intero periodo di validità del Piano	Relazione annuale predisposta (target 100%)
	Adozione di accorgimenti per evitare situazioni di conflitto di interessi Preventivamente all'instaurazione del rapporto con soggetti terzi, il Coordinatore/Dirigente assicura i seguenti adempimenti: • in caso di affidamento di incarichi (l.r. 18/1998) e nell'ambito del Progetto Task Force 1000 esperti a valere sul PNRR: indicazione nell'avviso pubblico, tra le cause di incompatibilità ed esclusione, la presenza di situazioni di conflitto d'interesse con l'Amministrazione regionale; inclusione, nel disciplinare, di previsioni in merito a incompatibilità e conflitto di interessi; • in caso di selezione dei componenti del Nuval (l.r. 48/1995) va assicurato che vi sia l'espresso richiamo, nell'avviso relativo alla procedura di valutazione comparativa e nel contratto d'opera di natura intellettuale, degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento;	Coordinatore e Dirigenti Coordinatore e Dirigenti Coordinatore e Dirigenti	Intero periodo di validità del Piano Intero periodo di validità del Piano Intero periodo di validità del Piano	Inserimento clausole negli avvisi pubblici e nei disciplinari di incarico (target 100%) Inserimento clausole nelle convenzioni (target 100%) Trasmissione Codice di comportamento a soggetti terzi (target 100%)

	• in caso di affidamento di servizi di assistenza tecnica per il supporto all'esecuzione dei controlli di gestione dei Programmi PR FESR 21/27 e PR FSE+ 21/27 Valle d'Aosta: sottoscrizione da parte dell'esecutore del controllo della dichiarazione di assenza di conflitto di interesse.	Coordinatore e Dirigenti	Intero periodo di validità del Piano	Sottoscrizione della dichiarazione (target 100%)
	In fase di avvio dei rapporti, il Coordinatore/dirigente provvede alla trasmissione, ai soggetti terzi, del Codice di comportamento, con raccomandazione di attenersi a quanto ivi previsto.		Intero periodo di validità del Piano	
	I dipendenti delle strutture incardinate nel Dipartimento, coinvolti nell'attuazione dei Programmi cofinanziati, sottoscrivono - prima dell'assegnazione alle relative funzioni - una dichiarazione di assenza di conflitti d'interessi e si impegnano a comunicare eventuali variazioni di stato. Tali dichiarazioni sono inserite in apposito registro interno.	Dipendenti		Sottoscrizione della dichiarazione (target 100%)
	Confronto con Responsabile e Ufficio procedimenti disciplinari su eventuali dubbi interpretativi. **Segnalazione tempestiva all'Ufficio procedimenti disciplinari di situazioni potenzialmente lesive.** Il Coordinatore/dirigente si attiva ove necessario.	Coordinatore e Dirigenti	Intero periodo di validità del Piano	Assolvimento adempimenti necessari (target 100%)

M8 Rotazione	Date l'esigua dotazione di personale delle strutture e la relativa specializzazione nella programmazione e gestione dei fondi europei, con conseguente scarsa fungibilità, al fine di assicurare continuità di presidio, non sono possibili, e dunque previste, misure di rotazione. Nell'espletamento degli adempimenti istruttori relativi ai procedimenti a rischio di corruzione è comunque previsto che intervengano almeno due dipendenti e, nella fase di redazione del provvedimento, uno dei due dipendenti e il rispettivo Coordinatore/dirigente.	Coordinatore e dirigenti	Intero periodo di validità del Piano	Pratiche gestite in modo condiviso (target 100%)

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimenti: - Individuazione di priorità di sviluppo e interventi, nell'ambito del Programma "Investimenti in favore della crescita e dell'occupazione 2021/27 (FESR e FSE+)" e fondi nazionali/PNRR/PNC e Gestione Fondi stessi - Acquisizione di beni e servizi				
Tipologia: Formazione				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Formazione	Il dirigente provvede all'iscrizione del personale alle iniziative formative in modo che i dipendenti acquisiscano competenze specialistiche aggiuntive rispetto al loro specifico ruolo. In caso di impossibilità, per un dipendente, di partecipare alla formazione, dispone e verifica che i presenti condividano quanto acquisito con l'assente.	Dirigenti e dipendenti	Cadenza annuale	Personale iscritto a formazione specialistica Target: almeno l'80% del personale iscritto

DIPARTIMENTO PROTEZIONE CIVILE E VIGILI DEL FUOCO

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	L'istruttoria delle pratiche e le valutazioni per l'adozione del provvedimento finale sono effettuate, di norma, da due dipendenti. Il controllo sull'atto finale ai fini della relativa approvazione è svolto dai Dirigenti.	Dirigenti Dipendenti	Misura già in atto	In tutti i procedimenti sono coinvolti, di norma, almeno due dipendenti e un dirigente. Nei procedimenti di polizia amministrativa di sicurezza ai sensi del D.P.R. 151/11, il target è garantito individuando un dipendente istruttore della valutazione progetto diverso dal dipendente che effettua il sopralluogo di verifica post SCIA. Verifica tra dirigenti e dipendenti finalizzata all'esame dei procedimenti a rischio, delle misure adottate, dei risultati delle stesse e per raccogliere proposte di miglioramento.
M2 Formazione	I Dirigenti selezionano il personale da assoggettare a formazione.	Dirigenti Dipendenti	Misura in atto	Personale selezionato per corsi in materia di anticorruzione formato = 100%
M5 Trasparenza	Gli uffici provvedono a pubblicare e aggiornare i dati di propria competenza nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.	Dirigenti Dipendenti	Misura in atto.	Verifica periodica sui dati oggetto di pubblicazione
M7 Codice di comportamento	Il Coordinatore e i Dirigenti verificano la conoscenza del Codice di comportamento e vigilano sul rispetto delle disposizioni ivi contenute da parte dei dipendenti	Coordinatore Dirigenti Dipendenti	Misura in atto.	Assenza di procedimenti disciplinari
M9 Incompatibilità	Verifica degli atti di incarico e della sussistenza di eventuali cause di incompatibilità o di inconferibilità. Il Coordinatore e i Dirigenti assicurano l'inserimento di clausole che prevengano l'insorgere di situazioni di incompatibilità nelle procedure di affidamento di incarichi professionali e nei contratti d'appalto relativi all'acquisizione di beni e servizi.	Coordinatore Dirigenti	Misura già in atto	Controllo su tutti gli atti di incarico
M10 Enti e società	a. Verifica sul sito dell'Ente della sezione "Amministrazione trasparente"	Dirigenti	Misura già in atto	a. Verifica periodica b. Quando vengono recepite le novità normative in materia o

	b. Trasmissione comunicazioni in materia di anticorruzione e obblighi di trasparenza	Dipendenti		su indicazione del Responsabile
M12 Monitoraggio	a. Relazione annuale al Responsabile b. Comunicazione al Responsabile su eventi che richiedano interventi aggiuntivi/correttivi	Coordinatore Dirigenti	a. Annualmente b. In occasione del verificarsi dell'evento	Rispetto tempistiche di trasmissione del contributo informativo al Responsabile.

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	Monitoraggio sul corretto rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti	Dirigenti Dipendenti	Misura già in atto	Verifica su tutti i procedimenti. Confronto tempestivo in relazione a eventuali criticità pregiudizievoli al rispetto dei termini previsti dalla legge.
M4 Conflitto d'interessi	Il Coordinatore e i Dirigenti vigilano sul rispetto del Codice di comportamento e i dipendenti sono tenuti a segnalare tempestivamente ogni situazione di conflitto d'interesse, anche potenziale	Coordinatore Dirigenti Dipendenti	Misura già in atto	Controllo di Coordinatore e dirigenti sul rispetto del Codice di comportamento. Nessuna segnalazione di situazioni di conflitto d'interesse
M8 Rotazione	Anche se non è sempre possibile la rotazione degli incarichi, le pratiche sono di norma condivise da almeno un dipendente e un funzionario con controllo finale dei Dirigenti	Dirigenti Dipendenti	Misura già in atto	100% dei procedimenti ad alto rischio

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Acquisizione di beni e servizi con affidamento diretto				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Controllo	Rafforzamento della parte motivazionale dei provvedimenti e del principio di rotazione dei fornitori.	Dirigenti Dipendenti	Misura già in atto.	100% dei procedimenti ad alto rischio.

DIPARTIMENTO INNOVAZIONE E AGENDA DIGITALE

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	**Gestione condivisa delle pratiche** L'organizzazione interna della struttura è tale da garantire la gestione dell'istruttoria dei procedimenti di competenza mediante il coinvolgimento di almeno due dipendenti: normalmente, da un lato, il referente tecnico (responsabile di area) e, dall'altro, il referente amministrativo. Al termine dell'istruttoria, i referenti redigono verbale, acquisito agli atti dell'Amministrazione, che costituisce presupposto per l'adozione del provvedimento finale. La decisione spetta comunque al dirigente, che ha la responsabilità nell'adozione dell'atto. Tutti i soggetti coinvolti nel processo accedono alla documentazione tecnica e amministrativa, condivisa tramite appositi fascicoli informatici. Alcuni procedimenti, legati ad attività che interessano il territorio regionale, sono gestiti tra più strutture dirigenziali con il coinvolgimento di ulteriori soggetti rispetto a quelli indicati. **Verifiche a campione** sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni: il coordinatore verifica le proposte di deliberazione e, a campione, i provvedimenti dirigenziali.	Responsabili: Coordinatore e dirigente Destinatari: personale che attua la misura	Senza soluzione di continuità	Numero di verbali firmati da più di un dipendente / numero totali di verbali: = 1 Proposte di deliberazione verificate dal Coordinatore (target 100%) Provvedimenti dirigenziali delle strutture verificati a campione (target 5%)

M2 Formazione	**Selezione del personale da assoggettare a formazione** Il Coordinatore, in collaborazione con i dirigenti, provvede all'iscrizione del personale alle iniziative formative in materia di contrasto alla corruzione e alla verifica dell'effettiva partecipazione.	Responsabile: Coordinatore e Dirigente Destinatari: personale coinvolto nei procedimenti a rischio	Aggiornamento annuale	Personale formato / personale da sottoporre a formazione: = o > 80%
M5 Trasparenza	**Obblighi di trasparenza** Pubblicazione e aggiornamento dei dati di competenza ai fini della trasparenza. Le strutture Sistemi tecnologici e Sistemi informativi garantiscono il funzionamento, l'accessibilità e la fruibilità del sito.	Responsabile: Coordinatore e Dirigente Destinatari: dipendenti	Senza soluzione di continuità	Aggiornamento e pubblicazione dei dati: 100% delle informazioni di competenza
M7 Codice di comportamento	**Sensibilizzazione e monitoraggio attuazione Codice di comportamento** Il dirigente sensibilizza i propri dipendenti al rispetto del Codice, verifica il rispetto delle disposizioni e segnala all'Ufficio procedimenti disciplinari eventuali trasgressioni.	Responsabile: Coordinatore e Dirigente Destinatari: dipendenti	Sensibilizzazione: quando è aggiornato il Codice o entrano in vigore disposizioni correlate. Verifica: costante. Segnalazione eventuali trasgressioni: tempestiva	Totale dipendenti che trasgrediscono / totale dei dipendenti assegnati: < o = 2%
M12 Monitoraggio	**Monitoraggio continuo e relazione annuale** Il Coordinatore comunica al Responsabile gli interventi che si rendono eventualmente necessari per migliorare o incrementare le misure già in uso e relaziona in merito alle attività di prevenzione attuate durante l'anno.	Responsabile: Coordinatore	Entro il 30 settembre di ogni anno	Relazione annuale predisposta =1

DIPARTIMENTO RISORSE NATURALI E CORPO FORESTALE

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	È assicurata la gestione condivisa delle pratiche al fine di evitare che sia un unico dipendente a occuparsi di tutta la fase procedimentale.	Dirigenti e dipendenti	Già in atto	Verifiche a campione sul 5% delle pratiche = 100% verifiche positive
M2 Formazione	Il Coordinatore individua i dirigenti e il personale dipendente al quale trasferire le nozioni apprese in materia di anticorruzione.	Dirigenti e dipendenti	Già in atto	Numero di dipendenti formati / numero di dipendenti che gestiscono procedimenti a rischio corruzione individuati da avviare a formazione = > 0,7
M5 Trasparenza	Nel rispetto delle disposizioni legislative, gli uffici provvedono a pubblicare e aggiornare i dati di competenza nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, secondo le relative tempistiche.	Dirigenti e dipendenti	Già in atto	Verifica semestrale = 100% dati pubblicati
M7 Codice di comportamento	Il Coordinatore e i dirigenti vigilano affinché i dipendenti, nell'espletamento della propria attività lavorativa, osservino le disposizioni contenute nel Codice di comportamento, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta.	Dirigenti e dipendenti	Già in atto	Nessun procedimento disciplinare avviato
M9 Incompatibilità	Nei procedimenti finalizzati al conferimento di incarichi, si osservano le disposizioni di legge e, in particolare, quelle contenute nel d.lgs. 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità.	Dirigenti e dipendenti	Già in atto	Verifiche puntuali (100% incarichi) = nessuna causa di inconferibilità/incompatibilità rilevata

M10 Enti e società	Alle società e agli enti di diritto privato controllati sono trasmesse le comunicazioni del Segretario generale relativamente al Piano nazionale anticorruzione, al Piano triennale di prevenzione della corruzione della Giunta regionale, nonché le varie comunicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione, e in materia di obblighi di trasparenza affinché vengano espletati tutti gli adempimenti previsti.	Dirigenti e dipendenti	Già in atto	Numero comunicazioni pervenute dal Segretario generale della Regione / numero comunicazioni trasmesse = 100%
M12 Monitoraggio	Annualmente il Coordinatore, acquisendo le informazioni presso le strutture sott'ordinate, relaziona al Responsabile sui risultati dell'attività svolta per contrastare corruzione e illegalità.	Dirigenti e dipendenti	Già in atto	Rispetto della scadenza del 30 settembre di ogni anno per la trasmissione della relazione annuale al Responsabile

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	Verifica, annuale a campione, sul rispetto dei termini dei procedimenti	Dipendenti e Dirigenti	Verifica annuale	Verifica annuale sul rispetto dei termini di emissione certificati di collaudo o di regolare esecuzione a chiusura dei lavori affidati in somma urgenza su un campione del 5% Verifica annuale sul rispetto dei termini previsti dai bandi per concessione di contributi su un campione del 5%
	<u>Attività sanzionatoria del Corpo Forestale in materia amministrativa</u> Per quanto concerne i procedimenti di irrogazione delle sanzioni non si parla di un vero e proprio termine procedimentale ai sensi della l. 241/90 e LR 19/2007. Tuttavia nell'irrogazione della sanzione amministrativa il personale deve comunque provvedere alla notificazione del verbale nei tempi di legge. La verifica sul rispetto dei tempi è svolta in primo luogo dal personale accertatore e, in seconda battuta dai funzionari e dal dirigente	Dirigente, funzionari e personale accertatore	A oggi sono eseguiti controlli a campione. La verifica è da rafforzare in tempi brevi con monitoraggio sistematico attraverso un sistema di controllo automatico la cui realizzazione è in (evoluzione sistema	Tasso di monitoraggio dei procedimenti pari al 100%

			informativo SACOF).	
	<u>Attività di indagine di polizia giudiziaria in materia penale</u> Anche in questo caso non si può parlare di termini del procedimento ai sensi della legge 241/90 e LR 19/2007, trattandosi di materia regolata dal codice penale e svolta su iniziativa o su delega del pubblico ministero. I controlli sull'attività vengono effettuati dal pubblico ministero. Il Dirigente monitora l'adempimento della delega emanata dal pubblico ministero.	Dirigente	Misura in atto	Controllo su tutte le deleghe.
M4 Conflitto d'interessi	Verificare che i dipendenti addetti all'istruttoria delle pratiche abbiano regolarmente sottoscritto la dichiarazione relativa a situazioni di potenziale conflitto di interesse	Dipendenti e Dirigenti	Verifica annuale	Verifica di sottoscrizione delle dichiarazioni da parte del 100% dei dipendenti coinvolti nei processi a rischio alto
	<u>Attività sanzionatoria del Corpo forestale in materia amministrativa</u> Pur non essendo la predetta attività compresa tra quelle indicate nel PIAO in stretta correlazione con la misura M4 (monitoraggio dei rapporti tra regione e terzi in procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici), si tratta di attività che coinvolge interessi di terzi, per cui si ritiene utile adattare la misura al procedimento sanzionatorio, prevedendo che il Dirigente sensibilizza i dipendenti, invitandoli a comunicare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, al fine di valutare congiuntamente la necessità di eventuale astensione da alcune attività.	Dirigente e dipendenti	La misura verrà implementata a breve	Verifica delle dichiarazioni dai dipendenti nel caso in cui il dipendente rilevasse un conflitto di interessi.

M8 Rotazione	Nelle procedure di affido dei lavori in somma urgenza la rotazione dei dipendenti è difficilmente attuabile, vista l'esiguità del personale a disposizione e delle professionalità richieste. Si prevede, pertanto, una supervisione dei dirigenti in tutte le fasi. Nelle procedure di erogazione dei contributi si dispone che il dipendente responsabile dell'istruttoria delle domande di pagamento degli aiuti sia diverso dal responsabile dell'istruttoria dell'ammissibilità della domanda di aiuto	Dipendenti e Dirigenti	Verifica annuale	- Supervisione da parte del dirigente responsabile - Coinvolgimento nei procedimenti di erogazione di contributi di almeno due dipendenti della struttura di riferimento
	Attività sanzionatoria del Corpo forestale in materia amministrativa La rotazione del personale avviene con la mobilità, ma in modo limitato per il numero limitato di risorse e le competenze specialistiche richieste. In luogo della rotazione il rischio può essere validamente contrastato dal fatto che nel procedimento sono coinvolti solitamente più soggetti accertatori e le sanzioni sono visionate dai funzionari e dal dirigente.	Dirigente, funzionari e personale accertatore.	Misura in atto	Tutta l'attività è svolta con il coinvolgimento di personale accertatore, funzionari e dirigente
	Attività di indagine di polizia giudiziaria in materia penale La rotazione del personale avviene in modo limitato per il numero limitato di risorse e le competenze specialistiche richieste. In luogo della rotazione il rischio può essere validamente contrastato dal fatto che nell'attività sono coinvolti solitamente più soggetti e l'attività di indagine è supervisionata dal pubblico ministero.	Personale con qualifica di polizia giudiziaria, pubblico ministero	Misura in atto	Tutta l'attività è svolta sotto la supervisione del pubblico ministero

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Lavori di somma urgenza in ambito idraulico-forestale per criticità idrogeologiche				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Rafforzamento della parte motiva dei provvedimenti	Implementazione della motivazione del ricorso alla procedura di somma urgenza nei Provvedimenti di affido e verifica della stessa sia da parte del Dirigente che del Coordinatore tramite visto	RUP - Dirigente - Coordinatore	Contestualmente alla redazione del Provvedimento di affido	100% dei Provvedimenti

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Predisposizione e gestione bandi per l'erogazione di contributi per le misure forestali previste dal PSR, dal CSR, da fondi regionali e nazionali				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Valutazione dell'ammissibilità del contributo e dell'erogazione del sostegno	Valutazione dell'ammissibilità del contributo e dell'erogazione del sostegno mediante la convocazione di apposite Commissioni e la redazione di verbali riportanti l'esito dell'istruttoria	Dipendenti e Dirigente	Contestualmente all'iter istruttorio	100% dei Contributi

DIPARTIMENTO AGRICOLTURA

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	Assicurare la gestione condivisa delle pratiche al fine di evitare che sia un unico dipendente a occuparsi di tutta la fase procedimentale	Dipendenti e Dirigenti	Già in atto	Verifiche a campione sul 5% delle pratiche = 100% verifiche positive
M2 Formazione	Il Coordinatore individua i dirigenti e il personale al quale trasferire le informazioni in materia di anticorruzione	Dipendenti e Dirigenti	Già in atto	Numero di dipendenti formati / numero di dipendenti che gestiscono procedimenti a rischio corruzione individuati da avviare a formazione = > 0,7
M5 Trasparenza	Secondo le disposizioni legislative, gli uffici provvedono a pubblicare e aggiornare i dati di competenza nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale, secondo le relative tempistiche	Dipendenti e Dirigenti	Già in atto	Verifica annuale = 100% dati pubblicati
M7 Codice di comportamento	Il Coordinatore e i dirigenti vigilano affinché i dipendenti, nell’espletamento della propria attività lavorativa, osservino le disposizioni contenute nel Codice di comportamento che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta	Dipendenti e Dirigenti	Già in atto	Nessun procedimento disciplinare, rilevante ai fini della prevenzione della corruzione, avviato
M9 Incompatibilità	Nei procedimenti finalizzati al conferimento di incarichi, si osservano le disposizioni contenute nel d.lgs. 39/2013, in materia di inconferibilità e incompatibilità	Dipendenti e Dirigenti	Già in atto	Verifiche puntuali (100% incarichi) = nessuna causa di inconferibilità/incompatibilità rilevata

M10 Enti e società	All'ente pubblico vigilato sono trasmesse le comunicazioni del Segretario generale relative alla prevenzione della corruzione e alla promozione della trasparenza affinché siano espletati tutti gli adempimenti previsti	Dipendenti e Dirigenti	Già in atto	Numero comunicazioni pervenute dal Segretario generale della Regione / numero comunicazioni trasmesse = 100%
M12 Monitoraggio	Annualmente il Coordinatore, acquisendo le informazioni presso le strutture sott'ordinate, relaziona al Responsabile sui risultati dell'attività svolta per contrastare la corruzione	Dipendenti e Dirigenti	Già in atto	Rispetto della scadenza del 30 settembre di ogni anno per la trasmissione della relazione annuale al Responsabile

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	Monitorare i termini di conclusione di ciascun procedimento. Il monitoraggio del sistema di controllo dei tempi dei procedimenti è eseguito dai dirigenti preposti e gli esiti sono comunicati al Coordinatore	Dipendenti e Dirigenti	Già in atto	Numero di procedimenti che rispettano i termini di conclusione rispetto al numero di procedimenti complessivi = > 80%
M4 Conflitto d'interessi	Verificare che i dipendenti addetti all'istruttoria delle pratiche abbiano regolarmente sottoscritto la dichiarazione annuale relativa a situazioni di potenziale conflitto di interesse	Dipendenti e Dirigenti	Già in atto	Numero di dipendenti che hanno sottoscritto la dichiarazione sul numero di dipendenti coinvolti nell'istruttoria = 100%
M8 Rotazione	Disporre che il dipendente responsabile dell'istruttoria delle domande di pagamento degli aiuti sia diverso dal responsabile dell'istruttoria dell'ammissibilità della domanda di aiuto	Dipendenti e Dirigenti	Già in atto	Numero di istruttorie con due responsabili diversi nelle fasi di ammissibilità e di pagamento rispetto al numero complessivo di istruttorie = 90%

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Concessione di contributi previsti dal Complemento di sviluppo rurale e da leggi regionali di settore a soggetti terzi per attività nell'ambito agricolo				
Tipologia: Conflitti				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Gestione dei conflitti d'interesse	Tutti i dipendenti autorizzati a svolgere un'attività extra-impiego in campo agricolo, devono, prima di occuparsi dell'istruttoria di ogni singola pratica, sottoscrivere una dichiarazione di non avere un conflitto di interesse con il titolare della medesima	Dipendenti autorizzati a svolgere attività extra-impiego in campo agricolo	Già in atto	Acquisizione del 100% delle dichiarazioni dei dipendenti e verifica sul 5% delle dichiarazioni rese = nessuna anomalia

DIPARTIMENTO AMBIENTE

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	La carenza di organico del Dipartimento non consente di poter effettuare la fase di istruttoria da parte di più dipendenti ed è, pertanto, effettuata dal dirigente e da un funzionario. La misura è attuata affidando la fase istruttoria a un dipendente, di norma inquadrato come funzionario (categoria D), con la supervisione del dirigente responsabile del procedimento. Il dirigente verifica la correttezza nella gestione del procedimento e il contenuto degli atti disposti, prima dell'adozione dell'atto finale con atto proprio o con proposta alla Giunta regionale.	Dipendenti e dirigenti	Già in atto	Tasso di applicazione della misura pari al 100%
M2 Formazione	Il Coordinatore fornisce ai dirigenti indicazioni sui criteri di selezione del personale per la predisposizione della lista delle persone interessate alla formazione. Il Coordinatore seleziona, in accordo con i dirigenti, il personale da assoggettare a formazione. Il criterio utilizzato per l'individuazione è quello di assoggettare a formazione tutto il personale in qualche modo coinvolto in processi a rischio di corruzione. Gli elenchi del personale interessato sono comunicati all'ufficio formazione del Dipartimento Personale e organizzazione.	Coordinatore e dirigenti	Già in atto	Tasso di partecipazione alla formazione dei dipendenti selezionati almeno pari al 75%

	Il Coordinatore può autorizzare singoli interventi formativi esterni in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, in ragione dell'importanza dei temi trattati. Il Coordinatore relaziona annualmente sull'autorizzazione di eventuali interventi di formazione individuale in materia di contrasto alla corruzione			
M5 Trasparenza	Le schede descrittive, i provvedimenti dirigenziali e le deliberazioni relative ai procedimenti avviati su istanza di parte sono resi pubblici sul sito istituzionale. Nella pagina "informazioni ambientali" della sezione "Amministrazione trasparente" sono pubblicate le informazioni relative ai procedimenti di cui trattasi. Ulteriori informazioni sono reperibili nella sezione Canali tematici - Territorio e ambiente	Dipendenti e dirigenti	Già in atto	Tasso di pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti pari al 95%
M7 Codice di comportamento	Il Codice di comportamento è affisso alla bacheca delle sedi. Ai dipendenti è richiesta la firma per presa visione. Il Coordinatore/dirigente vigila sul rispetto, da parte dei propri collaboratori, del Codice e ricorda il rispetto del medesimo con propria comunicazione, evidenziando altresì le eventuali novità introdotte in materia, avviando, qualora necessario, eventuali procedimenti disciplinari a carico degli stessi.	Dipendenti e dirigenti	Già in atto	Tasso di applicazione della procedura pari al 100%
M9 Incompatibilità	Il Coordinatore provvede a rammentare a tutti i dipendenti interessati i contenuti della normativa in materia di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi relativi ai procedimenti gestiti e le modalità di segnalazione al dirigente sovraordinato di situazioni di potenziale accadimento di una causa di incompatibilità o inconferibilità.	Dipendenti e, dirigenti e Coordinatore	In atto	Tasso di applicazione della procedura pari al 100% dei dipendenti potenzialmente interessati

M10 **Enti e società**	Il Coordinatore e i dirigenti provvedono a sensibilizzare gli enti con cui intrattengono rapporti istituzionali per il tramite di comunicazioni riguardanti gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione.	Coordinatore	Già in atto	Tasso di applicazione della procedura pari al 100%
M12 **Monitoraggio**	Il Coordinatore informa tempestivamente il Responsabile su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi o correttivi rispetto alle misure prefigurate nel Piano e relazione annualmente (entro il 30 settembre di ogni anno) sull'andamento e sugli effetti degli interventi attuati nelle aree più esposte al rischio di corruzione previa consultazione dei dirigenti delle strutture interessate.	Dirigenti e Coordinatore	Già in atto	Rispetto della scadenza del 30 settembre di ogni anno per la trasmissione della relazione annuale al Responsabile

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 **Termini procedimenti**	In generale, per dare attuazione alla misura di prevenzione, i dirigenti dispongono la verifica dei tempi procedimentali. Il Coordinatore verifica la puntuale osservanza dei termini previsti e monitora i termini procedimentali. Il Coordinatore: 1.1 informa tempestivamente il Responsabile in relazione a eventuali criticità pregiudizievoli al rispetto dei termini previsti dalla legge e aventi carattere perentorio. Quando possibile, la comunicazione sarà effettuata prima della scadenza del termine, in modo da ricercare una soluzione che ne consenta il rispetto; 1.2 relaziona annualmente al	Destinatari: Dirigenti e dipendenti del Dipartimento Responsabile: Coordinatore e Dirigenti del Dipartimento	Senza soluzione di continuità Relazione annuale al Responsabile da parte del Coordinatore.	Verifica sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti ad alto rischio corruzione da parte dei dirigenti = 100%. 1.1 Informativa puntuale n. di informazioni/eventuali criticità riscontrate = 1 1.2 n. relazioni annuali al Responsabile = 1 1.3 Aggiornamento web (semestralmente)

	Responsabile sulla puntuale osservanza dei termini, indicando i casi in cui le tempistiche sono state violate, le conseguenze che ne sono scaturite e le misure adottate per evitare la reiterazione delle violazioni; 1.3 aggiorna periodicamente gli esiti del monitoraggio sui tempi procedimentali riportati nelle schede informative di pertinenza, pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Attività e procedimenti - Monitoraggio tempi procedimentali", del sito istituzionale regionale.			
M4 **Conflitto d'interessi**	Oltre a quanto previsto dalla misura M7 (Codice di comportamento), e M9 (Conferimento di incarichi), il Coordinatore provvede a rammentare il rispetto dei principi di trasparenza, terzietà, indipendenza e imparzialità nel procedimento ai dipendenti delle strutture. Ciascun dirigente vigila puntualmente su ogni procedimento circa l'insorgenza di conflitti d'interesse. Il Coordinatore relaziona annualmente al Responsabile sulle iniziative intraprese.	Responsabile: Coordinatore e Dirigenti del Dipartimento Destinatari: Dirigenti e dipendenti del Dipartimento	Almeno una volta nel corso dell'anno.	Una relazione annuale al Responsabile. Numero comunicazioni all'anno ≥ 1.
M8 **Rotazione**	La rotazione del personale non è attuabile, vista l'esiguità del personale a disposizione; si prevede, pertanto, di adottare una misura alternativa consistente nella supervisione dei dirigenti in tutte le fasi del procedimento. Alcuni procedimenti prevedono il coinvolgimento di più strutture, anche esterne al Dipartimento, rendendo di fatto ancora meno probabile il rischio di corruzione.	Destinatari: dipendenti del Dipartimento Responsabile: Dirigenti del Dipartimento	Intero periodo di validità del Piano	supervisione da parte del dirigente nei procedimenti responsabile =100%.

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Gestione degli interventi finanziati dal PNRR				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Implementazione delle misure di controllo per garantire la realizzazione delle opere previste dal finanziamento secondo quanto stabilito dal PNRR	1.1 Analisi delle particolarità procedimentali stabilite dal PNRR 1.2 Definizione ed organizzazione delle misure specifiche 1.3 Monitoraggio dell'attuazione delle misure	Destinatari: Dirigenti e RUP con interventi PNRR Responsabili: RUP degli interventi PNRR	In atto	Report monitoraggio (quadrimestrale)

DIPARTIMENTO BILANCIO, FINANZE, PATRIMONIO E SOCIETA' PARTECIPATE

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	**Per tutte le aree di rischio** La fase istruttoria è svolta da uno o due dipendenti; il dirigente è responsabile dell'adozione dell'atto finale.	Dirigenti e dipendenti	Settembre di ciascun anno	Verifica da parte del Coordinatore del 5% degli atti delle macro-aree C2 e C3 aventi indice di probabilità "medio". La percentuale di campionamento potrà essere ampliata in conseguenza degli esiti delle verifiche
M2 Formazione	Il Coordinatore organizza un incontro con i dirigenti finalizzato all'esame del PIAO, dei procedimenti del Dipartimento a rischio, delle misure adottate, dei risultati delle stesse e alla raccolta delle proposte di miglioramento. A quanto sopra si aggiungono le iniziative formative promosse dal Responsabile, in collaborazione con l'unità dirigenziale competente in materia di formazione (struttura Stato giuridico, formazione e servizi generali - Ufficio formazione). Il personale da formare, costituito dai dipendenti (dirigenti e non) assegnati agli uffici che gestiscono processi/procedimenti a rischio di corruzione parteciperà a tali iniziative.	Coordinatore, dirigenti e dipendenti	Misura attuata	Incontro tra Coordinatore e dirigenti finalizzato all'esame dei procedimenti a rischio, delle misure adottate, dei risultati delle stesse e per raccogliere proposte di miglioramento. Incontro tra dirigenti e dipendenti finalizzato all'esame dei procedimenti a rischio, delle misure adottate, dei risultati delle stesse e per raccogliere proposte di miglioramento.
M5 Trasparenza	I dipendenti effettuano la pubblicazione, l'aggiornamento e la verifica dei dati di pertinenza, monitorati dai dirigenti.	Coordinatore, dirigenti e dipendenti	Misura attuata	Tempestiva pubblicazione dei dati
M7 Codice di comportamento	La misura è volta ad assicurare che il Codice di comportamento costituisca effettivo deterrente rispetto a ogni	Dirigenti e dipendenti	Misura attuata	Nessuna infrazione rilevata

	forma di esercizio abusivo delle competenze assegnate al personale regionale.			
M9 Incompatibilità	Collaborazione con il Segretario generale nell'ambito dei procedimenti di nomina e designazione negli organi delle società e degli enti partecipati. Riconducibile all'ambito della incompatibilità/inconferibilità, è anche la particolare disciplina di cui al Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia - in acronimo TUB - (decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385) in tema di società finanziarie partecipate dagli enti pubblici. La struttura provvede alla raccolta della documentazione relativa alla sussistenza dei requisiti di onorabilità e professionalità in capo ai legali rappresentanti della Regione, Presidente della Regione e Amministratori, relativamente all'iscrizione di Finaosta S.p.A., Aosta Factor S.p.A. e Alpifidi S.c. all'albo detenuto dalla Banca d'Italia ex art. 106 del TUB.	Dipendenti	In funzione della nomina	La collaborazione al Segretario generale è assicurata ogniqualvolta la stessa è richiesta nell'ambito delle designazioni e nomine nelle società partecipate direttamente dalla Regione e negli enti partecipati La collaborazione con il Segretario Generale nell'ambito delle designazioni nelle società partecipate indirettamente dalla Regione avviene secondo quanto previsto dalla legge regionale 20/2016.
M10 Enti e società	Il Coordinatore sensibilizza le società partecipate dell'Amministrazione regionale a conformarsi agli adempimenti di rispettiva pertinenza.	Società/dipendenti	Successivamente all'approvazione del PIAO	Indicativamente entro un mese dall'adozione del PIAO e, comunque, ogni qualvolta si renda necessario a seguito di modifiche legislative
M12 Monitoraggio	Ogni dirigente: - informa tempestivamente il Coordinatore su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi rispetto alle misure prefigurate nel Piano; - relaziona annualmente (entro il 30 agosto) al Coordinatore sull'andamento e sugli effetti degli interventi attuati nelle aree più esposte al rischio di corruzione, con	Dirigenti (relazionano sull'attività svota) e Coordinatore (monitora)	Settembre di ciascun anno	Monitoraggio da parte del Coordinatore sulla base della lettera di riscontro dei dirigenti

	particolare riferimento all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza, alle iniziative di sensibilizzazione adottate nei confronti dei dipendenti e delle società partecipate.			

DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO ED ENERGIA

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)

Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
M1 Gestione condivisa e controlli	**Gestione condivisa delle pratiche**. Il Coordinatore/Dirigente emana un apposito ordine di servizio che disciplina la gestione condivisa delle pratiche. La fase istruttoria è svolta, di norma, da due dipendenti, mentre il dirigente è responsabile dell'adozione dell'atto finale. Qualora, per motivi organizzativi, non fosse applicabile la cogestione degli adempimenti istruttori, in fase di redazione del provvedimento è comunque garantito il coinvolgimento del dirigente, oltre al dipendente oppure il coinvolgimento di soggetti indipendenti esterni all'Amministrazione. I dirigenti verificano la correttezza della gestione del procedimento, prima dell'adozione dell'atto finale.	Destinatari: dipendenti del Dipartimento e delle strutture sott'ordinate. Responsabili: coordinatore e dirigenti	Intero periodo di validità del Piano	**Indicatore per gestione condivisa delle pratiche:** Pratiche gestite in modo condiviso (target 100%)
M2 Formazione	Ogni dirigente informa i dipendenti in merito a eventuali nuove disposizioni di cui è posto a conoscenza che riguardino il tema del contrasto alla corruzione e la promozione della trasparenza. Il coordinatore seleziona, in accordo con i dirigenti, il personale da assoggettare a formazione. Il criterio utilizzato per l'individuazione è quello di assoggettare a formazione tutto il	Destinatari: dipendenti del Dipartimento e delle strutture sott'ordinate, compresi i responsabili delle strutture coinvolti. Responsabili: coordinatore e dirigenti	Quando sono introdotte nuove disposizioni Cadenza annuale	N° di comunicazioni introdotte = 1. n. collaboratori formati nelle sessioni (somma delle presenze totali nelle diverse sessioni) / n. collaboratori chiamati a formazione nelle sessioni (somma delle chiamate totali nelle diverse sessioni) = > 80%.

	personale in qualche modo coinvolto in processi a rischio di corruzione. Gli elenchi del personale interessato sono comunicati all'ufficio formazione del Dipartimento Personale. Il Coordinatore può autorizzare singoli interventi formativi esterni in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, in ragione dell'importanza dei temi trattati. Il coordinatore relaziona annualmente sull'autorizzazione di eventuali interventi di formazione individuale in materia di contrasto alla corruzione.		Relazione annuale del coordinatore al Responsabile.	Relazioni annuali del coordinatore al Responsabile = 1
M5 **Trasparenza**	Nel rispetto delle disposizioni legislative, i dipendenti effettuano la pubblicazione, l'aggiornamento e la verifica dei dati relativi ai procedimenti di pertinenza monitorati dai dirigenti.	Destinatari: dipendenti del Dipartimento e delle Strutture sott'ordinate. Responsabili: coordinatore e dirigenti.	Cadenza semestrale	Tasso di pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti pari al 100%. Controlli semestrali verbalizzati su pubblicazione dei dati da parte dei dirigenti e del coordinatore. (target = 2).
M7 **Codice di comportamento**	Il Coordinatore dispone affinché, in via preventiva, il Codice sia mantenuto affisso in bacheca e segnalato, per consultazione, ai nuovi assunti. Il Coordinatore/dirigente vigila sul rispetto, da parte dei propri collaboratori, del Codice e ricorda il rispetto del medesimo con propria comunicazione, evidenziando altresì le eventuali novità introdotte in materia, avviando, qualora necessario, eventuali procedimenti disciplinari a carico degli stessi	Destinatari: dipendenti del dipartimento e delle strutture sott'ordinate. Responsabili: coordinatore Dipartimento e dirigenti	Intero periodo di validità del Piano Almeno 1 volta all'anno	Assolvimento adempimenti in via preventiva (target 100%) N° di comunicazioni/anno >=1
M9 **Incompatibilità**	Nei procedimenti finalizzati al conferimento di incarichi, si osservano le disposizioni di legge e, in particolare, quelle contenute nel d.lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità. Annualmente, i dirigenti incaricati	Destinatari: dipendenti del dipartimento e delle strutture sott'ordinate. Responsabili: coordinatore Dipartimento IAE e dirigenti	Ogni volta che viene conferito un incarico. Una volta all'anno	Numero di incarichi attribuiti (i) /Numero di incarichi verificati sotto il profilo dell'inconferibilità e incompatibilità (v). Risultato atteso: i/v = 1. n. dichiarazioni sottoscritte per ciascun dirigente =1

	sottoscrivono una dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità su richiesta del Dipartimento Personale e organizzazione. Il coordinatore riferisce annualmente al Responsabile per le strutture del Dipartimento.		Relazione annuale	N° Relazioni al Referente/all'anno = 1
M10 **Enti e società**	Le strutture dirigenziali che intrattengono rapporti istituzionali con enti vigilati/controllati dalle medesime sensibilizzano tali soggetti a conformarsi agli adempimenti di rispettiva pertinenza. Sull'adempimento della misura, il Coordinatore riferisce annualmente al Responsabile per tutte le strutture del Dipartimento. Il coordinatore riferisce annualmente al Responsabile per le strutture del Dipartimento.	Coordinatore e dirigenti	Intero periodo di validità del Piano Relazione annuale.	Trasmissione del piano triennale anticorruzione aggiornato annualmente agli enti vigilati/controllati entro marzo di ciascun anno. Trasmissione di eventuali aggiornamenti e comunicazioni del Responsabile agli enti vigilati e controllati entro 30 giorni dal ricevimento. N° Relazioni del coordinatore al Referente/all'anno = 1.
M12 **Monitoraggio**	Con riferimento all'intero Dipartimento, il Coordinatore informa tempestivamente il Responsabile su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi rispetto alle misure prefigurate nel Piano, relazionando annualmente (entro il 30 settembre) al Responsabile sull'andamento e sugli effetti degli interventi attuati nelle aree più esposte al rischio di corruzione.	*Destinatari:* dipendenti del dipartimento e delle strutture sott'ordinate. *Responsabili:* coordinatore Dipartimento e dirigenti.	Relazione annuale e comunicazioni specifiche al verificarsi di eventi che richiedono ulteriori interventi rispetto alle misure del Piano.	N° Relazioni al Referente/all'anno = 1.

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 **Termini procedimenti**	In generale, per dare attuazione alla misura di prevenzione, i dirigenti dispongono la verifica dei tempi procedimentali. Il Coordinatore verifica la puntuale osservanza dei	Destinatari: dirigenti e dipendenti del Dipartimento Responsabile: Coordinatore e dirigenti del Dipartimento	Senza soluzione di continuità	Verifica del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti ad alto rischio corruzione da parte dei dirigenti = 100%.

	termini previsti e monitora i termini procedimentali. Il coordinatore: 1.1 informa tempestivamente il Responsabile in relazione a eventuali criticità pregiudizievoli al rispetto dei termini previsti dalla legge e aventi carattere perentorio. Quando possibile, la comunicazione sarà effettuata prima della scadenza del termine, in modo da ricercare una soluzione che ne consenta il rispetto; 1.2 relaziona annualmente al Responsabile sulla puntuale osservanza dei termini, indicando i casi in cui le tempistiche sono state violate, le conseguenze che ne sono scaturite e le misure adottate per evitare la reiterazione delle violazioni; 1.3 aggiorna periodicamente gli esiti del monitoraggio sui tempi procedimentali riportati nelle schede informative di pertinenza, pubblicate nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Attività e procedimenti - Monitoraggio tempi procedimentali”, del sito istituzionale regionale.		Relazione annuale al Responsabile da parte del Coordinatore.	Verifiche a campione semestrale da parte del Coordinatore su almeno cinque atti, estendibili a dieci se fossero riscontrate delle anomalie sui primi cinque. 1.1 Informativa puntuale N° di informazioni/eventuali criticità riscontrate = 1 1.2 N. relazioni annuali al Responsabile = 1 1.3 Aggiornamento web (semestralmente)

M4 **Conflitto d'interessi**	È disponibile per tutti i collaboratori la modulistica da impiegare nella segnalazione di eventuali situazioni conflittuali venutesi a creare nello svolgimento del servizio. In ogni caso, all'atto dell'assegnazione all'ufficio ogni collaboratore rilascia le dichiarazioni di cui all'art. 6 del Codice di comportamento (Comunicazione degli interessi finanziari). Relazione annuale al Responsabile da parte del coordinatore sulle iniziative intraprese. Oltre a quanto previsto dalla misura M7 (Codice di comportamento), e M9 (Conferimento di incarichi), il Coordinatore provvede a rammentare con propria nota interna il rispetto dei principi di trasparenza, terzietà, indipendenza e imparzialità nel procedimento ai dipendenti delle strutture. Ciascun dirigente vigila puntualmente su ogni procedimento circa l'insorgenza di conflitti di interesse.	*Responsabile:* il coordinatore del Dipartimento Destinatari: dirigenti e dipendenti del Dipartimento Responsabile: Coordinatore e dirigenti del Dipartimento	Almeno una volta nel corso dell'anno. Almeno una volta nel corso dell'anno.	Segnalazioni tempestive di situazioni di conflitto di interesse= 100%. Il periodo di osservazione coincide con quello oggetto della relazione annuale sui risultati dell'attività svolta per contrastare corruzione e illegalità (in atto: da *01/09/anno n* a *31/08/anno n+1*). Una relazione annuale al Responsabile. Inserimento clausole nelle istanze per incarichi professionali ex l.r. 18/1998 e per procedure ex d.lgs. 50/2016 e 36/2023 (target 100%). Richiesto il rispetto del Codice di comportamento a soggetti terzi (target 100%). Numero comunicazioni all'anno ≥ 1.
M8 **Rotazione**	La rotazione del personale non è attuabile, vista l'esiguità del personale a disposizione; si prevede, pertanto, di adottare una misura alternativa consistente nel coinvolgimento di almeno 2 dipendenti o di soggetti esterni nello svolgimento della gestione del procedimento, oltre alla supervisione dei dirigenti in tutte le fasi del medesimo. Alcuni procedimenti prevedono il coinvolgimento di più strutture, anche esterne al Dipartimento, rendendo di fatto ancora meno probabile il rischio di corruzione.	Destinatari: dipendenti del Dipartimento Responsabile: dirigenti del Dipartimento	Intero periodo di validità del Piano	Coinvolgimento nei procedimenti di almeno 2 dipendenti dell'ufficio competente della struttura di riferimento o di soggetti esterni e supervisione da parte del dirigente responsabile =100%.

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del d.P.R. 445/2000 nell'ambito della concessione di contributi				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Controllo sistematico delle dichiarazioni sostitutive (D.P.R. 445/2000)	1. Verifica documentale delle dichiarazioni presentate 2. Controlli a campione e, se necessario, in loco 3. Attivazione delle procedure di revoca e recupero in caso di dichiarazioni mendaci 4. Redazione di un report annuale sui controlli effettuati e sugli esiti	Destinatari: Responsabili dell'istruttoria e dirigenti delle strutture; Responsabili: Dirigenti delle Strutture e Coordinatore del Dipartimento	Annuale, con controlli a campione periodici e verifica sistematica in fase istruttoria	- Numero di controlli effettuati - Percentuale di dichiarazioni verificate - Numero di irregolarità riscontrate - Tempi medi di conclusione dei controlli - Report annuale

DIPARTIMENTO POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)

Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
M1 **Gestione condivisa e controlli**	Gestione condivisa delle pratiche (**Gcp)**: contraddittorio fra più soggetti in diverse fasi del procedimento, L'elenco dei procedimenti in Gcp è soggetto ad aggiornamento annuale. Controllo dichiarazioni sostitutive (**Cds):** da condurre al minimo sull'8% delle d.s. pervenute, salve percentuali più alte stabilite da specifiche disposizioni. Un monitoraggio annuale. (**Cri-Interventi mirati su procedimenti critici**) Per le criticità più rilevanti riscontrate in esito al monitoraggio finale, sono individuati interventi mirati su procedimenti critici (Cri).	*Destinatari:* - **Gcp:** responsabili dell'istruttoria dei procedimenti in gestione condivisa e personale coinvolto nella condivisione; Coordinatore e PPR nei casi in cui siano coinvolti nella condivisione; - **Cds:** i responsabili dell'istruttoria dei procedimenti e il personale coinvolto nella condivisione. *Responsabili: C*oordinatore, dirigente e PPR per quanto riguarda l'adozione degli atti organizzativi, di verifica e controllo.	Una volta l'anno.	**Gcp:** Numero di procedimenti conclusi in modalità condivisa nell'anno (Npc) *diviso* il numero totale dei procedimenti conclusi nell'anno (Ntpt). Risultato atteso:(Npc) / (Ntpt)=1 **Cds:** Il target è nella misura dell'8% delle dichiarazioni sostitutive ricevute **Cri:** Il risultato atteso coincide con il pieno superamento (100%) di tutte le criticità che hanno determinato l'adozione dei correttivi.

M2 Formazione	La realizzazione di interventi formativi in materia di contrasto alla corruzione rappresenta un obbligo ai sensi della legge n. 190/2012 La selezione del personale da avviare a formazione è svolta dal Coordinatore, che può autorizzare anche singoli interventi formativi esterni in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, in ragione dell'importanza dei temi trattati.	*Destinatari:* il personale del Dipartimento e della sua struttura coinvolto nella formazione in questione. *Responsabili: C*oordinatore.	La misura è attuata con la realizzazione dei percorsi formativi, anche in più sessioni, sui temi della trasparenza e del contrasto alla corruzione, annualmente previsti all'interno dell' Amministrazione regionale.	Indicatore e target: n. collaboratori formati nelle sessioni (somma delle presenze totali nelle diverse sessioni) / n. collaboratori chiamati a formazione nelle sessioni (somma delle chiamate totali nelle diverse sessioni) = > 80%. In sintesi: n.Cfo/nCdf=> 80/100.
M5 Trasparenza	Il responsabile dell'istruttoria è tenuto a verificare il rispetto delle modalità di pubblicazione dei provvedimenti, sempre in conformità alle norme sul trattamento dei dati personali (GDPR e Codice Privacy). Il DPLF conduce una verifica di secondo livello sul rispetto degli obblighi di pubblicazione.	*Destinatari:* i responsabili dell'istruttoria ed il personale coinvolto nella gestione condivisa dei procedimenti, quest'ultimo secondo le indicazioni operative ricevute. *Responsabili:* Coordinatore, dirigente e PPR per quanto riguarda l'adozione degli atti organizzativi e di quelli di verifica e controllo.	Le verifiche sono supportate da un sistema di valutazione del livello della trasparenza che misura completezza e, tempestività d'aggiornamento delle schede e delle altre pubblicazioni obbligatorie.	Tasso di pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti pari al 100%.
M7 Codice di comportamento	Coordinatore, dirigente e le PPR sono tenuti a vigilare per assicurare il rispetto del Codice chiedendo ai collaboratori d'attestarne l'osservanza con il loro costante comportamento operativo e assicurandosi che siano realmente recepite le informative ed attuate le disposizioni diramate in materia. Allo scopo è stato predisposto e utilizzato un modello di ricognizione a cadenza annuale, compilato dal Coordinatore, che riassume in forma rigorosamente	*Destinatari:* tutto il personale del Dipartimento. *Responsabili:* Coordinatore, dirigente e PPR per quanto riguarda l'adozione degli atti organizzativi e di quelli di verifica e controllo.	Il report di verifica, compilato dal Coordinatore, è a cadenza annuale, seguito da breve resoconto del risultato ottenuto.	Assolvimento adempimenti in via preventiva (target 100%) N° di comunicazioni/anno >=1

	anonima i risultati delle verifiche condotte in corso d'anno rispetto a singoli collaboratori su aspetti d'attuazione del Codice di comportamento (rispetto delle norme, imparzialità, conoscenza degli obblighi, tracciabilità delle operazioni, etc.). Eventuali inosservanze al Codice disciplinarmente rilevanti formano oggetto di segnalazione dedicata.			
M10 **Enti e società**	Il Coordinatore, il dirigente e le PPR verificano: - il rispetto degli obblighi di cui all'art. 15 bis del d.lgs. 33/2013; - la pubblicazione dei dati di cui all'art. 22, comma 2 d.lgs. n. 33/2013.	*Destinatari:* i responsabili dell'istruttoria e il personale coinvolto nella gestione condivisa dei procedimenti, quest'ultimo secondo le indicazioni operative ricevute. *Responsabili: C*oordinatore, dirigente e PPR.	Misura attuata nelle modalità applicabili ad attività e funzioni del DPLF. Gli interventi di verifica sono condotti a cadenza annuale.	N° Relazioni del Coordinatore al Responsabile/all'anno = 1.
M12 **Monitoraggio**	Con riferimento all'intero Dipartimento, il Coordinatore informa tempestivamente il Responsabile su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi rispetto alle misure prefigurate nel Piano, relazionando annualmente (entro il 30 settembre) al Responsabile sull'andamento e sugli effetti degli interventi attuati nelle aree più esposte al rischio di corruzione.	*Destinatari*: tutti i collaboratori per il contributo alle rilevazioni. *Destinatari e responsabili*: Coordinatore e dirigente.	Relazione annuale e comunicazioni specifiche al verificarsi di eventi che richiedono ulteriori interventi rispetto alle misure del Piano.	Trasmissione al Responsabile della relazione annuale sui risultati dell'attività svolta per contrastare corruzione e illegalità

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	I responsabili dell'istruttoria inseriscono i dati relativi alla durata media del procedimento nella pertinente scheda della sezione "Amministrazione trasparente". Tali valori sono visualizzati anche nel report complessivo "Monitoraggio tempi procedimentali" della medesima sezione, che l'Amministrazione ha mantenuto (l'obbligo di pubblicazione dei risultati di tale monitoraggio è venuto meno per effetto dell'art.43.1. d.lgs. 97/2016, che ha abrogato l'art. 24 d.lgs. 33/2013). Per attuare la misura in maniera strutturata, Dipartimento e la sua struttura effettuano a settembre un monitoraggio annuale sulla durata media dei tempi dei procedimenti nei 12 mesi precedenti, i cui risultati sono poi condivisi anche accertando che sia aggiornato tempestivamente il valore indicato nelle schede informative dei procedimenti. Il Coordinatore segnala tempestivamente al Responsabile eventuali criticità riscontrate nel rispetto dei tempi procedimentali e opera affinché ne siano eliminate le cause, relazionando annualmente a riguardo. Sebbene la misura sia prevista solamente per procedimenti a rischio alto, il Dipartimento ha scelto di darle attuazione per tutti i procedimenti.	*Destinatari:* i responsabili dell'istruttoria e il personale coinvolto nella gestione condivisa dei procedimenti, quest'ultimo secondo le indicazioni operative ricevute; Coordinatore e dirigente. *Responsabili:* Coordinatore e dirigente per quanto riguarda l'adozione di eventuali atti organizzativi occorrenti al rispetto della misura e di quelli di verifica e controllo; il Coordinatore per la gestione complessiva della misura.	La misura è attuata in tutte le modalità previste. L'evidenza di eventuali criticità segnalate al Responsabile è legata al verificarsi dei medesimi eventi critici. Alla loro descrizione segue l'analisi delle cause e l'eliminazione degli ostacoli al corretto rispetto delle tempistiche.	Verifica del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti ad alto rischio corruzione da parte dei dirigenti = 100%.
M4 Conflitto d'interessi	All'atto dell'assegnazione all'ufficio ogni collaboratore rilascia le dichiarazioni di cui all'art. 6 del Codice di	*Destinatari:* il personale del Dipartimento e della sua struttura.	La misura ha regolare e continuativa	Segnalazioni tempestive di situazioni di conflitto di interesse= 100%.

	comportamento (Comunicazione degli interessi finanziari). Annualmente, il Coordinatore attesta l'eventuale accertamento di situazioni di conflitto di interesse con l'Amministrazione, a integrazione delle eventuali specifiche segnalazioni inoltrate dal dirigente e dalle PPR al verificarsi dell'evento conflittuale poi segnalato. Sebbene la misura sia prevista solamente per procedimenti a rischio alto, il Dipartimento ha scelto di darvi attuazione per tutti i procedimenti.	*Responsabili:* Coordinatore, dirigente e PPR per quanto riguarda l'adozione di eventuali atti organizzativi occorrenti al rispetto della misura e per quelli di verifica e controllo, con particolare attenzione alla tempestiva richiesta al collaboratore neo assegnato della dichiarazione di cui all'art.6 del Codice di comportamento.	attuazione.	Il periodo di osservazione coincide con quello oggetto della relazione annuale sui risultati dell'attività svolta per contrastare corruzione e illegalità (in atto: da *01/09/anno n* a *31/08/anno n+1*). Una relazione annuale al Responsabile. Inserimento clausole nelle istanze per incarichi professionali ex l.r. 18/1998 e per procedure ex d.lgs. 36/2023 (target 100%). Richiesto il rispetto del Codice di comportamento a soggetti terzi (target 100%). Sottoscrizione della dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi all'atto dell'assegnazione all'ufficio (target 100%).
M8 Rotazione	Non è stata finora ravvisata necessità di adottare, nel Dipartimento e nella sua struttura, criteri di rotazione degli incarichi e/o delle funzioni e delle competenze, mentre solo occasionalmente sono state assegnate più competenze a uno stesso ufficio. Si è dato impulso alla gestione condivisa delle pratiche (Gcp), cfr. scheda M.1, e alle valutazioni in essa contenute. Considerata l'obbligatorietà della misura per i procedimenti a rischio alto, si prevede di attuare un progressivo coinvolgimento di personale da assegnare alla loro trattazione, garantendo nel contempo continuità di tutti i servizi (anche non a rischio alto) coinvolti. Le attività da svolgere consistono nella previsione di misure sostitutive della rotazione, qualora non fosse possibile procedere alla stessa. La misura è applicata solamente ai procedimenti a rischio alto.	*Destinatari:* il personale del Dipartimento e della sua struttura coinvolto nell'attuazione della misura. *Responsabili:* Coordinatore e responsabile di struttura per quanto riguarda l'adozione degli atti organizzativi occorrenti e per quelli di verifica e controllo.	L'attuazione della misura prevede l'adozione di misure analoghe alla rotazione, qualora non fosse oggettivamente possibile procedere alla stessa.	Coinvolgimento nei procedimenti di almeno 2 dipendenti dell'ufficio competente della struttura di riferimento o di soggetti esterni e supervisione da parte del dirigente responsabile =100%.

MISURE SETTORIALI				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M13 Conferimento incarichi	Il procedimento di conferimento incarico (esterno), distinto da rischio Alto, è già assoggettato a Misure di Trattamento Rafforzato (M3; M4; M8equiv). Per esso, la Misura M13 prevede che, nell'iter della proposta di deliberazione di Giunta e dopo avere conosciuto gli elementi di valutazione espressi in attuazione della M8equivalente, sia effettuato uno *specifico esame* dell'avviso da pubblicare per escludervi pregiudiziali elementi di criticità negli aspetti della *trasparenza ed accertare che, rispondendo ad un effettivo e reale bisogno, non precostituisca posizioni di favore ed ingiustificatamente selettive*.	*Destinatari e responsabili*: Coordinatore e dirigente.	Misura attuabile al verificarsi della premessa (attivazione di una procedura ex legge 18/1998). Tutte le strutture sono state coinvolte nella sua attuazione.	Verifica per tutti gli avvisi.
M3 Termini procedimenti	Il Dipartimento ha scelto di dare attuazione alla misura per tutti i procedimenti e non solamente per quelli a rischio alto.	v. scheda M3	v. scheda M3	v. scheda M3
M4 Conflitto d'interessi	Il Dipartimento ha scelto di dare attuazione alla misura per tutti i procedimenti e non solamente per quelli a rischio alto.	v. scheda M4	v. scheda M4	v. scheda M4

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Concessione di contributi agli enti locali (Progetti d'inclusione lavorativa - PIA)				
Tipologia: gestione condivisa e semplificazione				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Gestione condivisa e semplificazione	Gestione condivisa delle pratiche (**Gcp)**: contraddittorio fra più soggetti nelle fasi del procedimento e partecipazione del personale del Dipartimento ai PIA assegnati alla sua struttura. Semplificazione del procedimento istruttorio, mediante l'utilizzo di un modello di check list "standard" identico per tutti i progetti presentati dagli enti locali.	*Destinatari:* - **Gcp:** responsabili dell'istruttoria, Coordinatore e Dirigente - - **Cds:** i responsabili dell'istruttoria. *Responsabili:* Coordinatore e Dirigente	Misura attualmente in atto.	**Gcp:** Numero di procedimenti conclusi in modalità condivisa nell'anno (Npc) *diviso* il numero totale dei procedimenti conclusi nell'anno (Ntpt). Risultato atteso: (Npc)/(Ntpt)=1 Verifica annuale del Coordinatore o del dirigente sull'utilizzo dello stesso modello di check list per l'istruttoria dei progetti presentati nell'anno.

DIPARTIMENTO SOVRINTENDENZA AGLI STUDI

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	La misura è attuata effettuando verifiche per accertare la correttezza degli adempimenti istruttori e il mantenimento della gestione condivisa delle pratiche, mediante una fase istruttoria svolta di norma da due dipendenti, previa condivisione con il funzionario competente, mentre il dirigente è responsabile dell'adozione dell'atto finale. Il dirigente verifica la correttezza nella gestione del procedimento, prima dell'adozione dell'atto finale.	Tutto il personale e il dirigente	Entro i termini previsti per ciascun provvedimento	numero procedimenti con istruttoria corretta e condivisa/numero procedimenti = ≥ 0,7
M2 Formazione	Formazione del personale.	Tutto il personale coinvolto in adempimenti a rischio di corruzione e il dirigente	Entro i termini fissati dalle circolari del RPCT	numero dipendenti formati/numero dipendenti = ≥ 0,7
M5 Trasparenza	In collaborazione con referenti/dipendenti degli uffici, i dirigenti vigilano sulla pubblicazione e sull'aggiornamento, nel sito istituzionale (webécole, compresa la sezione operazione trasparenza) e nelle schede URP, dei dati di pertinenza delle singole strutture.	Tutto il personale e il dirigente	All'atto dell'adozione degli atti o nei tempi previsti dalla normativa	numero dati aggiornati/numero dati da aggiornare = ≥ 0,9

M7 Codice di comportamento	Verifica sull'avvenuta diffusione e sulla presa visione del Codice di comportamento, nonché vigilanza sul rispetto dello stesso da parte del personale dipendente.	Tutto il personale e il dirigente	Annuale	Discussione e confronto con tutti i dipendenti, in base ai rispettivi procedimenti di competenza, sul rispetto del Codice di comportamento
M9 Incompatibilità	Annualmente, i dirigenti tecnici e scolastici incaricati con atto del Sovraintendente agli studi sottoscrivono una dichiarazione sulle cause di inconferibilità, che è acquisita agli atti e resa pubblica nel rispetto del d.lgs. 39/2013.	Ufficio affari generali del Dipartimento Sovraintendenza agli studi	Annuale	n. delle dichiarazioni di incompatibilità-inconferibilità/n. dei controlli effettuati = 100%
M10 Enti e società	Mantenimento o, se del caso, rafforzamento dell'opera di sensibilizzazione degli enti strumentali controllati e partecipati - ai quali la Struttura Politiche educative concede i finanziamenti - affinché si conformino agli adempimenti di pertinenza, mediante richiamo alla normativa vigente e agli eventuali aggiornamenti.	Dirigente	variabili, in relazione all'attenzione degli adempimenti di competenza degli enti e all'entrata in vigore di norme	numero Enti controllati e partecipati sensibilizzati/numero Enti controllati e partecipati = 100%
M12 Monitoraggio	Il Coordinatore relaziona in merito alle attività di prevenzione attuate durante l'anno ed eventualmente propone nuovi interventi di formazione.	Coordinatore	Misura già attuata	Rispetto del termine per la relazione, entro il 30 settembre

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	**Politiche educative** **Programmazione edilizia e logistica scolastica** Monitoraggio costante sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e aggiornamento dell'apposita sezione del sito istituzionale.	tutto il personale e il dirigente	nei tempi richiesti	numero procedimenti monitorati / numero procedimenti = 100%

M4 Conflitto d'interessi	**Politiche educative** **Programmazione edilizia e logistica scolastica** Vigilanza approfondita sugli adempimenti istruttori per evitare potenziali contenziosi o insoddisfazione derivanti per gli utenti dalla gestione dei procedimenti ed eventuale confronto con il Responsabile e l'Ufficio procedimenti disciplinari in caso di situazioni di dubbia applicazione del Codice di comportamento.	tutto il personale e il dirigente	entro i termini di conclusione dei rispettivi procedimenti	numero procedimenti verificati / numero procedimenti = ≥ 0,7
M8 Rotazione	**Politiche educative** **Programmazione edilizia e logistica scolastica** La misura è attuata effettuando la rotazione tra dipendenti o in alternativa, laddove non possibile, la gestione condivisa delle pratiche con il dirigente.	tutto il personale e il dirigente	nei tempi richiesti	numero procedimenti monitorati / numero procedimenti = 100%

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Erogazione contributo all'Istituto musicale pareggiato per il funzionamento / Finanziamento all'Istituto orfanotrofio Salesiano "Don Bosco" per la gestione / Finanziamento all'UNIVDA per la gestione (Struttura Politiche educative)				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Rafforzamento fase istruttoria	Analisi dettagliata dei conti consuntivi con particolare riferimento alle spese da ammettere a finanziamento	Dipendenti dell'ufficio competente e il dirigente	Preventivamente alla liquidazione del finanziamento	Quantificazione entità spese ammesse a finanziamento / finanziamenti liquidati

DIPARTIMENTO SOPRINTENDENZA PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)

Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
M1 Gestione condivisa e controlli	Istruttorie gestite da almeno due dipendenti. Il Coordinatore/dirigente emana un apposito ordine di servizio che disciplina la gestione condivisa delle pratiche. La fase istruttoria è svolta, di norma, da due dipendenti, mentre il dirigente è responsabile dell'adozione dell'atto finale. Qualora, per motivi organizzativi, non fosse applicabile la cogestione degli adempimenti istruttori, in fase di redazione del provvedimento è comunque garantito il coinvolgimento del dirigente, oltre al dipendente oppure il coinvolgimento di soggetti indipendenti esterni all'Amministrazione. I dirigenti verificano la correttezza della gestione del procedimento, prima dell'adozione dell'atto finale. Valutazione collegiale con commissioni interne e trasversali alle strutture del Dipartimento (procedimenti aree di rischio A e F). Verifiche a campione da parte del Coordinatore Monitoraggio soggetti affidatari lavori, servizi e forniture Controllo di secondo livello per Area di rischio K	Dipendenti istruttori, dirigenti, coordinatore Dipendenti istruttori, dirigenti, coordinatore Coordinatore Dirigenti e Coordinatore	Sempre Annuale	Percentuale delle istruttorie gestite da un solo dipendente ≤ 10 % del totale delle pratiche Verifica annuale pari ad almeno: • 12 pratiche per Area di rischio A e F; • 20 pratiche per Area di rischio B • 8 pratiche per Area di rischio C e K sul totale del Dipartimento Numero aziende che hanno ottenuto affidamenti nell'ultimo anno/ Numero degli affidamenti dell'anno ≥ 0,8 (nei settori in cui è necessario il ricorso a soggetti altamente specializzati può essere ammessa una deroga, qualora il numero degli operatori sia particolarmente ristretto)

M2 Formazione	Il Coordinatore/dirigente informa i dipendenti in merito a eventuali nuove disposizioni di cui è posto a conoscenza che riguardino il tema del contrasto alla corruzione e della promozione della trasparenza. Il Coordinatore seleziona, in accordo con i dirigenti, il personale da assoggettare a formazione. Partecipazione del personale ai momenti formativi in materia di contrasto alla corruzione	Dipendenti coinvolti in processi a rischio corruzione, dirigenti, coordinatore	Secondo calendario stabilito dal Segretario generale	Numero di comunicazioni in corso d'anno ≥ 1 Numero dipendenti formati/numero dipendenti coinvolti in processi a rischio corruzione ≥ 0,8
M5 Trasparenza	Verifiche a campione da parte dei dirigenti e del Coordinatore	Dirigenti e Coordinatore	Annuale	Target: 100% del campione - Campione 24 pratiche all'anno verificate dal coordinatore
M7 Codice di comportamento	Vigilanza sul rispetto del Codice di comportamento e sensibilizzazione dei dipendenti sul rispetto dello stesso	Dirigenti e Coordinatore	Almeno 1 volta all'anno	Incontri formativi e comunicazioni ≥ 1
M9 Incompatibilità	Il Coordinatore e i dirigenti comunicano a tutti i dipendenti interessati i contenuti della normativa in materia di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi attribuiti a soggetti esterni all'Amministrazione	Dirigenti competenti, Coordinatore	Almeno 1 volta all'anno	Comunicazioni/anno ≥1
M10 Enti e società	Monitoraggio adempimenti in tema di lotta alla corruzione e promozione della trasparenza da parte degli enti, come da normativa vigente	Dirigenti competenti, Coordinatore	Antecedente all'erogazione del contributo/trasferimento, con cadenza annuale	Target: 100% degli adempimenti
M12 Monitoraggio	Relazione al Segretario generale. Richiesta contributo dei dirigenti nella compilazione della relazione e nel segnalare eventuali criticità. Incontri con i dirigenti e il personale	Coordinatore Coordinatore, dirigenti	Annuale	Rispetto dei termini di presentazione del materiale richiesto

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	Monitoraggio rispetto tempi di conclusione dei procedimenti. (La misura è applicata a tutti i processi del Dipartimento).	Dirigenti, Coordinatore	A campione	Numero delle contestazioni ricevute/n. dei procedimenti dell'anno ≤ 0,01 Target: rispetto tempi di conclusione dei procedimenti ≥ 95 % del campione Verifica annuale pari ad almeno: • 12 pratiche per Area di rischio A e F; • 20 pratiche per Area di rischio B • 8 pratiche per Area di rischio C e K sul totale del Dipartimento
M4 Conflitto d'interessi	Attestazione di assenza di conflitto di interessi da protocollare. Considerato l'elevato numero di procedimenti gestiti dalle diverse strutture del Dipartimento, che potrebbe mettere in difficoltà l'ufficio Protocollo, e sentito il Segretario generale, si dispone che i dipendenti siano tenuti, all'inizio di ogni anno, a rendere una dichiarazione di impegno a: • segnalare tempestivamente l'insorgere di situazioni di conflitto di interesse; • astenersi dalla partecipazione ai procedimenti in cui si verifichi tale conflitto; • garantire la gestione condivisa dei procedimenti. Verifiche a campione sulle dichiarazioni rese dai dipendenti.	Dipendenti istruttori, dirigenti, coordinatore	Sempre	100% dei dipendenti coinvolti nei processi Ogni dirigente verifica, entro la fine del mese di gennaio di ciascun anno, che tutti i propri dipendenti abbiano reso la dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse.
M8 Rotazione	La dotazione organica di alcuni uffici non consente la rotazione del personale. Per ovviare a tale situazione, la gestione delle pratiche è, per lo più, condivisa tra più dipendenti, anche di strutture dirigenziali diverse.	Dipendenti istruttori, dirigenti, coordinatore	Sempre Quinquennale	100% dei dipendenti coinvolti nei processi Numero dipendenti che hanno ruotato/dipendenti totali coinvolti ≥ 0,25

	La misura viene attuata solo dalla Struttura Patrimonio paesaggistico e architettonico per quanto concerne i procedimenti legati alle autorizzazioni paesaggistiche, architettoniche.			

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Contratti pubblici finalizzati alla tutela, alla valorizzazione e alla promozione dei beni e delle attività culturali - D.lgs. 36/2023 – Affidamenti diretti				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Controllo	Verifica dell'utilizzo della cartella di rete, visibile a tutte le strutture del Dipartimento, nella quale sono caricate le informazioni concernenti i contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, ai sensi del Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36. L'implementazione di tale cartella ha l'obiettivo di consentire la rotazione degli affidamenti all'interno dell'intero Dipartimento e non solo all'interno delle singole strutture dirigenziali. Annualmente, i dirigenti ricordano ai propri dipendenti l'obbligo di compilare, contestualmente alle procedure di affidamento, il file di cui sopra e ne verificano la compilazione.	Dirigenti e Coordinatore	Annuale	Comunicazione annuale da parte dei dirigenti ≥ 1 Target 95% della compilazione

DIPARTIMENTO INFRASTRUTTURE E VIABILITÀ

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	Dirigenti e coordinatore provvedono affinché ogni istruttoria delle aree di rischio, rispettivamente gestite, sia condivisa fra almeno due dipendenti o dipendenti/Dirigenti. Il coordinatore effettua verifiche a campione ex post sulla correttezza del processo di assunzione delle decisioni dei dirigenti e un controllo sulle fatture liquidate ai professionisti	Destinatari: dipendenti Responsabili: coordinatore e dirigenti Destinatari: dirigenti/dipendenti Responsabile: coordinatore.	Misure in atto Misure in atto	Procedimenti condivisi/procedimenti gestiti: 100% 1 relazione annuale Verifiche, trimestrali e verbalizzate, di n. 1 DGR e n. 1 P.D. nonché delle fatture liquidate ai professionisti.
M2 Formazione	Dirigenti e coordinatore individuano il personale da assoggettare ai corsi di formazione e vigilano sulla partecipazione agli stessi.	Destinatari: dipendenti/dirigenti Responsabili: coordinatore e dirigenti	Misura in atto	Rapporto tra personale formato e personale da assoggettare a formazione: 0,8.
M5 Trasparenza	Il Coordinatore predispone una circolare per dirigenti e dipendenti del Dipartimento contenente indicazioni sugli adempimenti in materia di pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale. Le strutture dirigenziali verificano, annualmente e a campione, l’assolvimento degli obblighi di trasparenza tramite il controllo dei dati inseriti nella sezione “Amministrazione Trasparente”. In particolare: - per la sottosezione “Bandi di gara e Contratti”: controllo della	Destinatari: dipendenti del Dipartimento e dirigenti Responsabile: Coordinatore Destinatari: tutti i dipendenti Responsabili: coordinatore, dirigenti e RUP	Misura in atto Misura in atto	1 ordine di servizio/anno 1 relazione annuale. 1 verbale di verifica/anno

	pubblicazione dei dati di cui alla l. 190/2012; - per la sottosezione “Attività e procedimenti”: controllo del regolare aggiornamento delle schede presenti nella sotto-sezione; - per la sottosezione “Sovvenzioni e contributi”: controllo della regolare pubblicazione delle liquidazioni effettuate a favore di Enti pubblici/privati.			
M7 **Codice di comportamento**	Il Coordinatore predispone una circolare per Dirigenti e dipendenti del Dipartimento per raccomandare il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento. Vigila circa il rispetto del codice di comportamento. Strutture sott’ordinate: i dirigenti vigilano costantemente circa il rispetto delle disposizioni del Codice del comportamento con riferimento al personale assegnato. Con cadenza annuale: predisposizione di un ordine di servizio in cui si ribadisce l’obbligo di osservanza delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento.	Destinatari: personale del dipartimento e dirigenti Responsabile: coordinatore. Destinatari: tutti i dipendenti Responsabile: dirigenti.	Misura in atto Misura in atto	1 ordine di servizio/anno; 1 relazione annuale TARGET: Provvedimenti disciplinari a carico dei dirigenti e del personale del dipartimento in materia di corruzione = 0 1 ordine di servizio/ anno. TARGET: Provvedimenti disciplinari a carico del personale di struttura in materia di corruzione = 0

M12 Monitoraggio	I Dirigenti segnalano tempestivamente al Coordinatore ogni evento che richieda interventi aggiuntivi o correttivi al fine di prevenire atti di corruzione nell'ambito delle proprie strutture. Forniscono al Coordinatore i dati per la compilazione della relazione annuale al Responsabile.	Destinatari: dipendenti Responsabili: dirigenti	Misura in atto	1 relazione annuale.

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	Il Coordinatore informa i dirigenti e i dipendenti del Dipartimento circa la necessità di garantire il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e di apportare i necessari aggiornamenti delle schede informative relative al monitoraggio dei tempi procedimentali nella sezione "Amministrazione trasparente". Sottosezione "Attività e procedimenti" – Monitoraggio tempi procedimentali.	Destinatari: dirigenti e dipendenti del dipartimento, ufficio subappalti Responsabile: coordinatore.	Misura in atto	1 ordine di servizio/anno. 1 relazione annuale
	Il Coordinatore verifica, ad ogni richiesta di autorizzazione al subappalto pervenuta, il rispetto dei termini di rilascio delle autorizzazioni.		Misura in atto	Compilazione di una scheda con indicazione della data di inizio e di fine dei procedimenti finalizzati al rilascio di autorizzazioni al subappalto, dal mese di agosto anno n al mese di agosto anno n+1
	Strutture sott'ordinate: ogni dirigente monitora il rispetto di conclusione dei termini dei procedimenti di competenza a rischio alto. Effettua inoltre una verifica, annuale a campione, sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti di emissione dei certificati di esecuzione lavori/servizi/forniture.	Destinatari: tutti i dipendenti. Responsabili: dirigenti.	Misura in atto	Verbale di verifica annuale per struttura, relativa al rispetto dei termini di emissione dei certificati di esecuzione lavori/servizi/forniture, su un campione del 10% di certificati emessi.
	I dirigenti informano tempestivamente il coordinatore circa l'insorgere di criticità nella conclusione dei procedimenti di competenza.			

M4 Conflitto d'interessi	Il Coordinatore informa i dirigenti e i dipendenti del Dipartimento sulla necessità di rispettare gli obblighi di cui al Codice di comportamento (articoli 3, 4,6,7,10,14), nonché di adottare specifiche misure per evitare l'insorgere di situazioni che potrebbero creare conflitti di interesse. Vigila circa il rispetto del Codice di comportamento con particolare riferimento al personale assegnato e occupato in aree di rischio Alto. Dipartimento e Strutture sott'ordinate: attività di vigilanza dei dirigenti circa il rispetto del Codice di comportamento con particolare riferimento al personale assegnato e occupato in aree di rischio Alto. Una volta/anno e ogni volta che si ritenga opportuno è inoltrato un ordine di servizio al personale per evidenziare gli obblighi di comunicazione di interessi finanziari e di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale nonché l'obbligo di astensione (attuazione art. 6 bis della l. 241/1990, artt. 6 e 7 Codice comportamento). Acquisizione agli atti nonché valutazione delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà circa l'assenza di conflitto d'interessi, anche potenziale, rese dal personale dipendente destinatario di incarichi nelle procedure di affidamento. Attività di controllo della dichiarazione, preventiva al conferimento dell'incarico. Valutazione delle comunicazioni ove trasmesse dai dipendenti circa la sussistenza di situazioni di cui all'articolo 6 del Codice di comportamento.	Destinatari: dipendenti e dirigenti Responsabile: coordinatore Destinatari: tutti i dipendenti/dirigenti Responsabili: coordinatore e dirigenti	Misura in atto Misure in atto	1 ordine di servizio/anno. 1 relazione annuale. Ordine di servizio: n. 1/anno. Acquisizione agli atti delle dichiarazioni. Controllo preventivo e verbalizzato delle dichiarazioni acquisite. Valutazione di eventuali situazioni segnalate di conflitto d'interesse, anche con il supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Acquisizione agli atti e valutazione formalizzata di eventuali situazioni segnalate di conflitto di interesse, ai sensi

				dell'articolo 6 del Codice di comportamento, per accertarne l'effettiva sussistenza, anche col supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
M8 Rotazione	I dirigenti verificano che la condivisione delle istruttorie dei procedimenti ad alto rischio di corruzione sia attuata in ogni singola fase del procedimento, vedendo così coinvolti, oltre al R.U.P., il dirigente stesso, il personale tecnico formalmente nominato quale responsabile dell'istruttoria, nonché l'Ufficio subappalti che provvede al rilascio delle autorizzazioni per tutte le strutture del Dipartimento.	Tutti i dipendenti Responsabili: coordinatore e dirigenti	Misura in atto	Procedimenti condivisi/procedimenti gestiti: 100%. La condivisione si attua coinvolgendo contemporaneamente sia il personale delle strutture che il personale del dipartimento. 1 relazione annuale.

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Area di rischio B - Rilascio autorizzazioni al subappalto				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Definizione di una check-list funzionale al rilascio delle autorizzazioni al subappalto	In attuazione del principio di tracciabilità, si prevede la definizione di un formato di scheda da utilizzare con funzioni di check-list nell'ambito delle istruttorie per il rilascio delle autorizzazioni al subappalto. La compilazione della check-list rappresenterà un ulteriore supporto all'attività dell'ufficio competente, al fine di verificare la presenza delle condizioni di cui all'articolo 119 del d.lgs. 36/2023 per il rilascio delle autorizzazioni al subappalto, della clausola sub-contrattuale con cui il subappaltatore si impegna a rispettare gli obblighi di cui al Patto di integrità, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 1343 del 26/09/2025, nonché di eventuali indicatori di anomalia individuati nella procedura operativa del sistema antiriciclaggio.	Coordinatore Personale in servizio presso l'Ufficio subappalti	Misura da attuare	Utilizzo della check-list in ogni istruttoria finalizzata al rilascio delle autorizzazioni al subappalto.

DIPARTIMENTO PROGRAMMAZIONE, RISORSE IDRICHE E TERRITORIO

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli (Strutture e Coordinatore)	Promozione della gestione condivisa delle pratiche nei procedimenti a basso rischio di corruzione: • Verifica delle procedure in atto • Condivisione con i dipendenti delle misure da adottare • Attuazione delle misure per la gestione condivisa anche con riferimento al ruolo del dirigente • Monitoraggio delle misure adottate	Destinatari: Dirigenti e dipendenti Responsabili: Dirigenti	1.1 Verifica delle procedure: annualmente 1.2 Condivisione delle misure con i dipendenti: entro febbraio di ogni anno 1.3 Monitoraggio: semestrale	a) Mantenimento e applicazione delle prassi consolidate di gestione condivisa delle pratiche b) Raccolta dei dati per la relazione di monitoraggio: una volta all'anno c) Assunzione delle azioni correttive in caso di anomalie (quando occorre)
M1 Gestione condivisa e controlli (Dipartimento)	1. Definizione e condivisione con i dirigenti delle misure da adottare 2. Verifica a campione della conformità del processo di assunzione delle decisioni relativamente a uno specifico processo a rischio alto 3. Predisposizione e trasmissione del contributo informativo al Responsabile del Piano	Destinatari: Dirigenti Responsabili: Coordinatore, Ufficio segreteria	1.1 Definizione e condivisione delle misure da adottare: entro febbraio di ogni anno 1.2 Effettuazione verifiche: semestrale 1.3 Trasmissione contributo: annuale	a) Individuazione delle misure da adottare e delle modalità di monitoraggio e di controllo (1 all'anno) b) Relazione sulle verifiche effettuate (1 volta l'anno) c) Aggiornamento registro delle anomalie: quando occorre d) Comunicazione delle anomalie eventualmente riscontrate (una comunicazione per ogni anomalia) al dirigente e) Verifica che siano state adottate le misure necessarie da parte del dirigente in caso di anomalia (per ogni anomalia) f) Contributo informativo al Responsabile del Piano (1 all'anno)

M2 **Formazione**	1 Selezione del personale da assoggettare alla formazione collettiva 2 Progettazione e autorizzazione di eventuali interventi di formazione specialistica/individuale in materia di anti-corruzione 3 Trasmissione contributo informativo al Responsabile del Piano	Destinatari: Dirigenti Responsabili: Ufficio segreteria	1.1 Selezione personale da assoggettare a formazione collettiva: annuale 1.2 Selezione personale da assoggettare a formazione specialistica/individuale: su istanza di parte 1.3 Trasmissione contributo: entro settembre di ogni anno	a) Giornate di formazione collettiva (2 sessioni formative anticorruzione; 2 sessioni formative in materia di appalti pubblici; 2 sessioni formative in materia di antiriciclaggio) b) Numero di dipendenti formati/numero dipendenti da assoggettare a formazione = almeno 70% c) Individuazione percorsi formativi individuali differenziati per contenuti/livelli di approfondimento (a domanda e compatibilmente budget per formazione) d) Relazione annuale di monitoraggio e sugli effetti (1 volta all'anno)
M5 **Trasparenza**	1.1 Verifica che i dati di pertinenza siano pubblicati/aggiornati secondo le relative tempistiche 1.2 Trasmissione contributo informativo al Responsabile del Piano	Destinatari: Dirigenti Responsabili: Ufficio segreteria	1.1 Individuazione e nomina (se diverso dal Dirigente) referente della pubblicazione (1 referente) 1.2 Aggiornamento del sito web: semestralmente 1.3 Trasmissione contributo: entro settembre di ogni anno	a) Definizione delle azioni da attuare da parte del Coordinatore in condivisione con i dirigenti (1 all'anno) b) Individuazione e nomina referente della pubblicazione (1 referente nominato annualmente) c) Integrazione web (una verifica al semestre) d) Relazione annuale di monitoraggio e sugli effetti (1 volta all'anno)
M7 **Codice di comportamento**	Vigilanza rispetto del codice di comportamento: • Promozione ed accertamento conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento • Monitoraggio rispetto del Codice di comportamento	Destinatari: Dirigenti e dipendenti Responsabili: Uffici delle strutture	1.1 Promozione e accertamento conoscenza contenuti del Codice di comportamento attraverso questionario: annuale 1.2 Trasmissione comunicazione sul rispetto degli adempimenti previsti dal Codice di Comportamento: annuale 1.3 Avvio eventuali	a) Questionario online di accertamento (1 volta all'anno) b) Comunicazioni sul rispetto degli adempimenti previsti dal Codice di Comportamento a seguito degli accertamenti effettuati (1 volta all'anno) c) Procedimenti disciplinari avviati (100% trasgressioni rilevate)

			procedimenti disciplinari (all'occorrenza)	
M12 Monitoraggio	1.1 Monitoraggio delle azioni previste dal PIAO e condivisione 1.2 Trasmissione contributo informativo al Responsabile del Piano: Informativa puntuale e Relazione annuale	Destinatari: Dirigenti e dipendenti di livello D Responsabili: Ufficio segreteria	1.1 Condivisione dello stato di attuazione del PIAO (una volta all'anno) 1.2 Trasmissione informativa: all'occorrenza 1.3 Trasmissione relazione annuale: entro settembre di ogni anno	a) Riunione di condivisione dello stato di attuazione del PIAO (1 volta all'anno) b) Informativa puntuale (1 informativa all'occorrenza) c) Relazione annuale di monitoraggio e sugli effetti (1 volta all'anno)

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	1.1 Definizione e aggiornamento delle tempistiche dei procedimenti a maggior rischio 1.2 Informativa al responsabile rispetto ad eventuali criticità pregiudizievole al rispetto dei termini previsti dalla legge e perentori 1.3 Relazione annuale su rispetto tempi, mancato rispetto, conseguenze e misure adottate 1.4 Aggiornamento periodico esiti monitoraggio termini sul sito web/sezione trasparenza	Destinatari: Dirigenti Responsabili: Ufficio segreteria	1.1 Definizione degli indicatori (una volta l'anno) 1.2 Trasmissione relazione: entro settembre di ogni anno 1.3 Aggiornamento sezione web: trimestralmente	a) Individuazione e verifica delle tempistiche e dei valori degli indicatori di riferimento (1 volta all'anno) b) Adozione delle misure correttive necessarie (all'occorrenza) c) Relazione annuale sul rispetto dei tempi, mancato rispetto, conseguenze e misure adottate (1 volta all'anno) d) Aggiornamento sito web (trimestralmente)

M4 **Conflitto d'interessi**	1. Monitoraggio in materia di conflitto di interesse: • Applicazione diretta delle disposizioni del Codice di Comportamento. I Dirigenti esercitano una vigilanza puntuale su ogni procedimento per rilevare tempestivamente eventuali situazioni di conflitto • Istituzione registro astensioni • Raccolta sistematica delle dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse per le gare PNRR e PNC 2. Confronto con Responsabile del Piano ed Ufficio procedimenti disciplinari 3. Segnalazioni all'Ufficio procedimenti disciplinari 4. Mappatura delle aree a rischio di conflitto di interesse	Destinatari: Dirigenti (tutti i dirigenti del Dipartimento) Responsabili: Uffici delle strutture coinvolte	1. Sensibilizzazione e aggiornamento del personale riguardo i contenuti del Codice di Comportamento: entro fine febbraio 2. Aggiornamento del registro astensioni: all'occorrenza 3. Monitoraggio: periodico	a) Sensibilizzazione del personale riguardo i contenuti del Codice, in particolare degli articoli 6 e 7 (1 volta all'anno) b) Tenuta e aggiornamento registro astensioni (qualora emergessero astensioni derivanti da conflitto di interesse) c) Confronto con il responsabile del Piano e Ufficio procedimenti disciplinari (all'occorrenza) d) Eventuali segnalazioni (all'occorrenza) e) Aggiornamento della mappatura delle aree a rischio di conflitto di interesse (1 volta all'anno)
M8 **Rotazione**	Gestione condivisa delle pratiche nella fase di istruttoria con riferimento a ognuno dei processi/procedimenti a rischio corruzione del Dipartimento	Destinatari: Dirigenti (tutti i dirigenti del Dipartimento) Responsabili: Uffici delle strutture coinvolte	1. Aggiornamento della matrice delle responsabilità (Matrice R.A.C.I) 2. Applicazione della gestione condivisa delle pratiche coinvolgendo almeno due soggetti nelle fasi chiave dei procedimenti a rischio alto	a) Elaborazione della Matrice RACI per tutti i processi a rischio elevato b) Applicazione della gestione condivisa delle pratiche secondo quanto previsto dalla matrice RACI

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Gestione degli interventi finanziati dal PNRR				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Implementazione delle misure di controllo per garantire la realizzazione delle opere previste dal finanziamento secondo quanto stabilito dal PNRR	1. Applicazione delle procedure di controllo standardizzate PNRR 2. Verifica di regolarità amministrativa e contabile tramite compilazione delle Checklist di controllo previste dal Sistema di Gestione e Controllo (Si. Ge. Co.) su procedure di affidamento ed esecuzione	Destinatari: Dirigenti e RUP con interventi PNRR Responsabili: RUP degli interventi PNRR	1. Applicazione delle misure specifiche definite nel: febbraio 2024 2. Monitoraggio: quadrimestrale	a) Percentuale di procedure PNRR corredate da checklist di controllo regolarmente compilate e verificate = 100%

DIPARTIMENTO SANITÀ E SALUTE

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	La misura è attuata affidando la fase istruttoria a un dipendente inquadrato, di norma, come funzionario (categoria D), da parte del dirigente, responsabile del procedimento. Il medesimo dirigente conclude il procedimento con atto proprio o con proposta alla Giunta regionale. Il dirigente verifica la correttezza nella gestione del procedimento e il contenuto degli atti predisposti, prima dell'adozione dell'atto finale. Il Coordinatore effettua i controlli di cui alla deliberazione 1016/2004.	Dipendenti e dirigente	Già in atto	Tasso di applicazione della misura pari al 100%
M2 Formazione	Il Coordinatore fornisce ai dirigenti indicazioni sui criteri di selezione del personale per la predisposizione della lista delle persone interessate dalla formazione. Il dirigente individua le persone chiamate a partecipare alla formazione e la sottopone al Coordinatore, che provvede all'inoltro al competente ufficio regionale.	Coordinatore, Dirigente di struttura	Già in atto	Tasso di partecipazione alla formazione dei dipendenti selezionati alal100%
M5 Trasparenza	Le schede descrittive e gli atti conclusivi dei procedimenti sono resi pubblici dai servizi della Presidenza sul sito istituzionale. Il responsabile del procedimento invia comunicazione al soggetto interessato dell'avvenuta pubblicazione. Nelle pagine "oneri informativi per cittadini e imprese", "attività e procedimenti" e "strutture sanitarie private accreditate" della sezione "Amministrazione trasparente" sono pubblicate le informazioni relative ai procedimenti di cui trattasi. Un dipendente del Dipartimento ha il compito di visionare costantemente il sito, verificando la correttezza dei dati inseriti.	Dipendenti e dirigente	Già in atto	Tasso di pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti, pari al 100%.
M7 Codice di comportamento	Il Codice di comportamento è affisso alla bacheca delle sedi. Ai dipendenti è richiesta la firma per presa visione.	Dipendenti e dirigente	Già in atto	Tasso di applicazione della procedura, pari al 100%.

M9 **Incompatibilità**	Con circolare interna, il Coordinatore rammenta a tutti i dipendenti interessati i contenuti della normativa in materia di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi attribuiti a soggetti esterni all'Amministrazione e le modalità di segnalazione al dirigente sovraordinato in caso di potenziale accadimento di una causa di incompatibilità/inconferibilità	Dirigente e dipendenti di struttura, Coordinatore	Già in atto	Tasso di applicazione della procedura, pari al 100% dei dipendenti potenzialmente interessati.
M10 **Enti e società**	Le strutture dirigenziali che intrattengono rapporti con enti vigilati/controllati (Azienda USL, Fondazione per la ricerca sul cancro della Valle d'Aosta, Istituto zooprofilattico sperimentale) responsabilizzano gli stessi a conformarsi agli adempimenti previsti dalla normativa per prevenire la corruzione.	Dirigente e dipendenti di struttura, Coordinatore	Già in atto	Tasso di applicazione della misura pari al 100%
M12 **Monitoraggio**	Il Coordinatore informa tempestivamente il Responsabile su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi rispetto alle misure prefigurate nel Piano e relaziona annualmente (entro il 30 settembre) sull'andamento e sugli effetti degli interventi attuati nelle aree più esposte al rischio, previa consultazione dei dirigenti delle strutture interessate	Dirigente, Coordinatore	Già in atto	Rispetto dei tempi del monitoraggio

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 **Termini procedimenti**	È effettuato il controllo dei termini di ciascun procedimento, anche grazie all'utilizzo di un foglio Excel, a disposizione di ogni ufficio, nel quale ne sono riportati i dati principali. Per taluni procedimenti, i cui flussi sono informatizzati, sono state introdotte regole che consentono di emettere avvisi all'approssimarsi delle scadenze. Il monitoraggio del sistema di controllo dei tempi dei procedimenti è, quindi, eseguito dai dirigenti preposti e comunicato alla segreteria del Dipartimento. Per le procedure inerenti lavori, servizi e forniture, ogni struttura provvede - direttamente o per il tramite della Centrale unica di committenza - alla compilazione delle schede dell'Osservatorio regionale contratti pubblici, nonché all'attuazione di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa di settore	Personale dipendente e dirigente Responsabile del monitoraggio: Coordinatore	Già in atto	Tasso di monitoraggio dei procedimenti pari al 100%

M4 **Conflitto d'interessi**	Oltre a quanto previsto dalla misura M7, il Coordinatore provvede a rammentare - con circolare interna a tutti i dipendenti interessati - le potenziali cause di conflitto d'interesse nei procedimenti gestiti. Il dirigente vigila su ogni procedimento circa l'insorgenza di puntuali conflitti di interesse e predispone il controllo a campione sulle dichiarazioni rilasciate dai dipendenti in merito ad eventuali conflitti d'interesse.	Dipendenti, dirigente e Coordinatore	La misura è già in atto a eccezione del controllo a campione che è previsto a partire dall'anno di riferimento 2022/2023	Tasso di applicazione della procedura, pari al 100%.
M8 **Rotazione**	La misura è attuata **-** per quanto possa rientrare nella sfera giuridica del Coordinatore e dei dirigenti preposti - garantendo la rotazione del personale preposto alla gestione dei processi amministrativi ad alto rischio, secondo quanto previsto dalla misura M.1. Il principio di rotazione può trovare un limite nella carenza di personale con adeguate e specifiche competenze professionali, infungibili nell'ambito della dotazione organica del Dipartimento.	Dipendenti e dirigente	Già in atto	Tasso di applicazione della misura pari al 50%, contemplando l'esigenza di salvaguardare le competenze professionali specifiche di settore

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Trasferimenti economici all'Azienda USL Valle d'Aosta per l'attuazione dei livelli essenziali di assistenza				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Controllo	Verifica trimestrale dei finanziamenti trasferiti sulla base di importi preventivati e target (finalità della spesa, regolarità pagamenti, ecc.)	Destinatario: Azienda USL della Valle d'Aosta Responsabili: dirigente, funzionari e dipendenti	In atto	Funzionamento delle strutture dell'Azienda USL e attuazione dei LEA, anche tramite l'analisi di modelli CE trimestrali, verifiche sugli acquisti, ecc.

DIPARTIMENTO POLITICHE SOCIALI

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	La misura è attuata affidando la fase istruttoria a un dipendente inquadrato, di norma, come funzionario (cat. D), da parte del dirigente, responsabile del procedimento. Il medesimo dirigente conclude il procedimento con atto proprio o con proposta di deliberazione alla Giunta regionale. Il dirigente verifica la correttezza nella gestione del procedimento e il contenuto degli atti predisposti, prima dell'adozione dell'atto finale. Il Coordinatore effettua i controlli previsti dalla DGR 1016/2014	Dipendenti e dirigente	Già in atto	Tasso di applicazione della misura pari al 100%
M2 Formazione	Il Coordinatore fornisce ai dirigenti indicazioni sui criteri di selezione per la predisposizione della lista delle persone interessate dalla formazione. Il dirigente individua le persone chiamate a partecipare alla formazione e la sottopone al Coordinatore, che provvede all'inoltro al competente ufficio	Coordinatore, Dirigente di struttura	Già in atto	Tasso di partecipazione alla formazione dei dipendenti selezionati almeno pari all'80%
M5 Trasparenza	L'istruttore del procedimento è tenuto a verificare il rispetto delle modalità di pubblicazione obbligatoria riguardanti l'albo dei provvedimenti, le sottosezioni interessate del sito regionale e le altre richieste in conformità alle norme sul trattamento dei dati personali (GDPR e Codice Privacy). Il Coordinatore conduce una verifica almeno semestralmente sul rispetto degli obblighi di pubblicazione. Schede dei procedimenti, di banche dati e oneri informativi, di gare e contratti, di sovvenzioni e contributi sono verificate di norma due volte all'anno; i provvedimenti dirigenziali lo sono in date libere in corso d'anno per non meno del 30% del loro numero e sempre per i provvedimenti contenenti dinieghi, cancellazioni, sospensioni o rettifiche, dichiarati non soggetti a pubblicazione, esiti d'esami, procedure d'affidamento. I provvedimenti dirigenziali riguardanti soggetti privati, in particolare di concessione di contributo, dal cui contenuto può desumersi il disagio sociale degli interessati, sono sottratti alla pubblicazione ai sensi del Reg. (UE) 2016/679	Dipendenti e dirigente	Già in atto	Tasso di pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti, pari al 100%
M7 Codice di	Il Codice di comportamento è affisso alla bacheca del Dipartimento e delle strutture distaccate.	Dipendenti e dirigente	Già in atto	Tasso di applicazione della procedura, pari al 100%.

comportamento	Si intende, inoltre, adottare un ordine di servizio con il quale rammentare a tutto il personale i doveri posti in capo ai dipendenti, in particolare dagli articoli 6, 7, 10 e 14 del Codice			Invio ordine di servizio a tutto il personale
M9 **Incompatibilità**	Con circolare interna, il Coordinatore rammenta a tutti i dipendenti interessati i contenuti della normativa in materia di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi attribuiti a soggetti esterni all'Amministrazione e le modalità di segnalazione al dirigente sovraordinato in caso di potenziale accadimento di una causa di incompatibilità/inconferibilità	Dirigente e dipendenti di struttura, Coordinatore	Già in atto	Tasso di applicazione della procedura, pari al 100% dei dipendenti potenzialmente interessati
M10 **Enti e società**	Le strutture dirigenziali che intrattengono rapporti con enti vigilati/controllati (Casa di riposo J.B. Festaz, Fondazione Sistema Ollignan) responsabilizzano gli stessi a conformarsi agli adempimenti previsti dalla normativa per prevenire la corruzione	Dirigente e dipendenti di struttura, Coordinatore	Già in atto	Tasso di applicazione della misura pari al 100%
M12 **Monitoraggio**	Il Coordinatore informa tempestivamente il Responsabile su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi rispetto alle misure prefigurate nel Piano e relaziona annualmente (entro il 30 settembre) sull'andamento e sugli effetti degli interventi attuati nelle aree più esposte al rischio, previa consultazione dei dirigenti delle strutture interessate	Dirigente, Coordinatore	Già in atto	Rispetto dei tempi del monitoraggio

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 **Termini procedimenti**	In generale, per attuare la misura, i dirigenti dispongono la verifica dei tempi procedimentali. Il Coordinatore verifica la puntuale osservanza dei termini previsti e monitora i termini procedimentali. Il Coordinatore: - informa tempestivamente il Responsabile in relazione a eventuali criticità pregiudizievoli al rispetto dei termini previsti dalla legge e aventi carattere perentorio. Quando possibile, la comunicazione sarà effettuata prima della scadenza del termine, in modo da ricercare una soluzione che ne consenta il rispetto; - relaziona annualmente al Responsabile sulla puntuale osservanza dei termini, indicando i casi in cui le tempistiche sono state violate, le conseguenze che ne sono scaturite e le misure adottate per evitare la reiterazione delle violazioni; - aggiorna periodicamente gli esiti del monitoraggio sui tempi procedimentali riportati nelle schede informative di pertinenza, pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente",	Personale dipendente e dirigente Responsabile del monitoraggio: Coordinatore	Senza soluzione di continuità Relazione annuale al Responsabile da parte del coordinatore	Verifica costante e puntuale sul rispetto delle indicazioni operative fornite ai dipendenti Verifiche a campione semestrale, da parte del Coordinatore, su almeno tre atti, estendibili a sei se riscontrate anomalie sui primi tre

	sottosezione “Attività e procedimenti - Monitoraggio tempi procedimentali”, del sito istituzionale regionale”			
M4 Conflitto d’interessi	Oltre a quanto previsto per la misura M7, il Coordinatore provvede a rammentare - con circolare interna a tutti i dipendenti interessati - le potenziali cause di conflitto d’interesse nei procedimenti gestiti. Il dirigente vigila su ogni procedimento circa l’insorgenza di puntuali conflitti di interesse	Dipendenti, dirigente e Coordinatore	Già in atto	Tasso di applicazione della procedura pari al 100%
M8 Rotazione	La rotazione dei dipendenti non è attuabile, vista l’esiguità del personale a disposizione. Si prevede, pertanto, di adottare una misura alternativa consistente nel coinvolgimento di almeno due persone nello svolgimento della gestione del procedimento, oltre alla supervisione dei dirigenti in tutte le fasi del medesimo. Alcuni procedimenti prevedono il coinvolgimento di più strutture, anche esterne al Dipartimento, rendendo di fatto ancora meno probabile il rischio di corruzione	Dipendenti e dirigente	Già in atto	Coinvolgimento nei procedimenti di almeno due dipendenti dell’ufficio competente della struttura di riferimento e supervisione da parte del dirigente responsabile

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Acquisizione di servizi con affidamento diretto				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Controllo	Rafforzamento della parte relativa alla motivazione dei provvedimenti. Verifica da parte del coordinatore della correttezza della motivazione dei provvedimenti dei dirigenti sotto ordinati	Funzionari - Dirigenti - Coordinatore	Misura da garantire e potenziare ulteriormente nel corso del 2026	A tappeto sui provvedimenti di acquisizione di servizi con affidamento diretto.

DIPARTIMENTO TURISMO, SPORT E COMMERCIO

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (procedimenti con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	Individuazione di almeno 2 dipendenti per ogni procedimento trattato; laddove l'ufficio risulti costituito da un solo dipendente, il dirigente assicura la funzione di "back-up" rispetto alle istruttorie affidate.	Responsabile: Dirigente Destinatari: dipendenti	Misura già attuata	Relazione al Coordinatore sull'effettiva individuazione di due dipendenti per ciascuna pratica N° procedimenti condivisi/n° procedimenti FESR = ≥85% N° di atti controllati/n° atti da controllare= ≥90% N° di procedimenti condivisi= 100% del totale procedimenti N° di affidi condivisi= 100% del totale affidi Controllo a campione su deliberazioni e provvedimenti dirigenziali da parte del Coordinatore: tra 5% e 10%
M2 Formazione	Individuazione e formazione del personale	Responsabile: Dirigente Destinatari: dipendenti	Aggiornamento annuale qualora sia organizzata dalla Regione	Personale formato / personale da sottoporre a formazione: = o > 80%
M5 Trasparenza	Pubblicazione sul sito istituzionale dei dati e dei provvedimenti	Responsabile: Dirigente Destinatari: dipendenti	Misura già attivata	Aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente": = 100% delle informazioni da pubblicare
M7 Codice di comportamento	Sensibilizzazione da parte di ogni dirigente dei propri dipendenti al rispetto del Codice. Il dirigente verifica il rispetto delle disposizioni e segnala all'Ufficio procedimenti disciplinari eventuali trasgressioni.	Responsabile: Dirigente Destinatari: dipendenti	Sensibilizzazione: quando è aggiornato il Codice o entrano in vigore disposizioni correlate Verifica: costante Segnalazione eventuali trasgressioni: tempestiva	Totale dipendenti che trasgrediscono / totale dei dipendenti assegnati: < o = 2%

M9 Incompatibilità	Il Coordinatore ha redatto ordine di servizio inviato ai dirigenti delle strutture, richiedendo che gli stessi vigilino sui rispettivi uffici per garantire il rispetto delle norme sull'inconferibilità e sull'incompatibilità degli incarichi.	Responsabile: dirigenti	Misura già attuata	Richiesta di relazione ai singoli dirigenti sulla effettiva assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità degli incarichi eventualmente attribuiti all'esterno.
M10 Enti e società	Le strutture dirigenziali che trattengono rapporti con gli enti strumentali (Office régional du tourisme - Ufficio regionale del turismo e Fondazione per la formazione professionale turistica) sensibilizzano gli stessi a conformarsi agli adempimenti previsti dalla normativa.	Responsabile: Dirigente Destinatari: Enti	Misura già attiva	Il Coordinatore effettua un controllo a campione annuale rispetto al debito informativo richiesto dal dirigente della struttura competente all'ente strumentale.
M12 Monitoraggio	Confrontandosi con il personale interessato, il dirigente verifica - in corso d'anno - che le misure applicate a ciascun procedimento/processo siano idonee a contrastare i fenomeni corruttivi e propone al Coordinatore eventuali interventi aggiuntivi/correttivi rispetto alle misure attuali. Il dirigente fornisce informazioni al Coordinatore per la compilazione della relazione annuale del Responsabile.	Responsabile: Dirigente Destinatari: dipendenti	Periodicamente, senza una cadenza prestabilita Entro il 30 settembre di ogni anno	Numero minimo di verifiche annuali: = 1

TRATTAMENTO RAFFORZATO (procedimenti con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	Controllo a campione sui procedimenti riguardanti l'erogazione di contributi a favore di rifugi e bivacchi e di agevolazioni a imprese ricettive e commerciali.	Responsabili: Dirigenti Destinatari: dipendenti	Già in atto a seguito dell'incontro di monitoraggio sull'attuazione del Piano del 15/03/2019.	Tasso di monitoraggio sui termini di conclusione dei procedimenti pari al 10%.
M4 Conflitto d'interessi	Controllo sui procedimenti riguardanti l'erogazione di contributi a favore di rifugi e bivacchi e di agevolazioni a imprese ricettive e commerciali.	Responsabili: dirigenti Destinatari: dipendenti	Già in atto a seguito dell'incontro di monitoraggio sull'attuazione	Relazione al dirigente competente.

			del Piano del 15/03/2019.	
M8 Rotazione	Considerata l'impossibilità della rotazione del personale, tale misura è attuata attraverso interventi succedanei, in particolare: - co-gestione dei processi per i contributi a favore di rifugi/bivacchi, con istruttoria condotta da un dipendente di categoria minima C2, formalizzazione dell'atto finale da parte del dirigente e supervisione da parte del Coordinatore; - co-gestione dei processi per le agevolazioni a imprese del settore turismo e commercio, con istruttoria condotta da un dipendente di categoria minima C2, valutazione tecnico-economico da parte di Finaosta S.p.A. e formalizzazione dell'atto finale da parte del dirigente.	Responsabili: dirigenti Destinatari: dipendenti	Già in atto a seguito dell'incontro di monitoraggio sull'attuazione del Piano del 15/03/2019.	Controllo a campione per la supervisione. Tasso di applicazione della misura pari al 10%.

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Agevolazioni a imprese ricettive e commerciali ex l.r. 19/2001				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Controllo	Incremento della percentuale da 10% a 20% di atti sottoposti al controllo successivo	Responsabili: dirigenti Destinatari: dipendenti	Nel corso del 2023	Tasso di monitoraggio sui termini di conclusione dei procedimenti per la concessione di agevolazioni a imprese ricettive e commerciali ex. l.r. 19/2001 pari al 20%

DIPARTIMENTO TRASPORTI E MOBILITÀ SOSTENIBILE

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE DI PREVENZIONE

TRATTAMENTO BASE (processi con grado di rischio Basso)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M1 Gestione condivisa e controlli	**Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile** Acquisizione di beni e servizi, Contributi ai cittadini, Contributi alle imprese, Erogazione di servizi ai cittadini, Rilascio di autorizzazioni alle imprese: in caso di uffici composti da più di una persona, con messaggio di posta elettronica si è disposta la gestione condivisa delle pratiche. In caso di uffici composti da una sola persona, la fase istruttoria è svolta dal dipendente, mentre il dirigente verifica con particolare attenzione la correttezza nella gestione del procedimento, prima dell'adozione dell'atto finale.	Dipendenti e dirigente	In atto	Numero di procedimenti "condivisi"(C) / numero totale dei procedimenti (P). Risultato atteso: C/P = 1
	Struttura Trasporto pubblico Predisposizione e attuazione piani e programmi: i principali documenti in uscita dalla struttura sono visionati e condivisi via posta elettronica almeno dal dirigente e da un dipendente. Gestione di beni appartenenti al patrimonio della Regione: i provvedimenti sono visionati e condivisi via posta elettronica almeno dal dirigente e da un dipendente. Acquisizione di beni e servizi: verifica a campione, da parte del dirigente, delle istruttorie relative alle liquidazioni, con redazione di apposito verbale.	Dipendenti e dirigente	Già in atto	Predisposizione e attuazione piani e programmi: tutti i piani elaborati e tutti i documenti di sintesi annuali relativi alla fase di attuazione. Gestione di beni appartenenti al patrimonio della Regione: tutti i provvedimenti. Acquisizione di beni e servizi: una verifica a campione all'anno per i procedimenti caratterizzati da risorse ingenti per i quali l'istruttoria non è svolta direttamente dal dirigente. Contributi alle imprese: tutti i provvedimenti.

	Contributi alle imprese: i provvedimenti sono visionati e condivisi via posta elettronica almeno dal dirigente e da un dipendente. **Motorizzazione civile** Ufficio autotrasporto merci e persone (Accesso al mercato finalizzato all'iscrizione al REN per l'esercizio del conto terzi, gestione Albo conto proprio, gestione rilascio carte di circolazione per NCC, autobus): i dipendenti curano la fase istruttoria, mentre il dirigente analizza la documentazione e vista, in alcuni casi, le pratiche per l'adozione dell'atto finale. Ufficio Albo autotrasportatori: la fase istruttoria è analizzata da 2 dipendenti, mentre il dirigente verifica con particolare attenzione la correttezza nella gestione del procedimento, prima dell'adozione dell'atto finale. Attività di ispezione delle agenzie di pratiche auto, delle autoscuole e delle officine di revisione: l'attività di controllo è svolta da un dipendente di settore, specifico per il tipo di ispezione richiesta, che si relaziona con il dirigente rispetto alle anomalie riscontrate e alle strategie di intervento, e un altro collega. Sono svolti solitamente, in funzione delle risorse di personale a disposizione, controlli annuali presso le sedi delle agenzie pratiche auto, delle autoscuole e delle officine di revisione, alla presenza di almeno 2 operatori.	Dipendenti e dirigente	Già in atto	Numero di contestazioni formali / numero di procedimenti = 0,01.
M2 **Formazione**	**Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile** Individuare e formare il personale. **Struttura Trasporto pubblico**	Dipendenti, dirigenti	In atto	3 ore di formazione per eventuali nuovi dipendenti

	Formare il personale. **Struttura Motorizzazione civile** Formare il personale.	Dipendenti, dirigenti Dipendenti, dirigenti	In atto In atto	3 ore di formazione per eventuali nuovi dipendenti 3 ore di formazione per eventuali nuovi dipendenti
M5 **Trasparenza**	**Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile** È stato individuato dal Coordinatore il dipendente responsabile della pubblicazione/aggiornamento dei dati **Motorizzazione civile** I dipendenti di ogni settore curano l'aggiornamento dei dati sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale.	1 dipendente, dirigente Dipendente, dirigente	In atto Già in atto	Numero di verifiche dati effettuate da parte del dipendente individuato: 1/anno
M7 **Codice di comportamento**	Il dirigente vigila sul rispetto da parte dei dipendenti del Codice di comportamento, evidenziando altresì le eventuali novità introdotte in materia.	Dipendenti, dirigenti	In atto	Numero di procedimenti disciplinari attivati tendente a zero
M10 **Enti e società**	**Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile** Le comunicazioni relative alle attività per la prevenzione della corruzione sono inviate con lettera ad AVDA **Struttura Trasporto pubblico** Le comunicazioni relative alle attività per la prevenzione della corruzione sono inviate a AVDA.	Dirigente 1 dipendente, dirigente	Già in atto Già in atto	Numero di comunicazioni / numero di eventi significativi da comunicare = 1 Numero di comunicazioni: a ogni novazione normative o anomalia rilevata
M12 **Monitoraggio**	**Dipartimento Trasporti e mobilità sostenibile** Il Coordinatore informa il Responsabile su ogni evento che richieda interventi aggiuntivi/correttivi rispetto alle misure del Piano e relaziona al Responsabile, entro il 30 settembre di ogni anno su effetti e andamento degli interventi attuati	Dipendenti, dirigenti	Già in atto	Monitoraggio e invio del contributo informativo al Responsabile entro il 30 settembre.

TRATTAMENTO RAFFORZATO (processi con grado di rischio Alto)				
Misura	**Attività da svolgere**	**Destinatari e responsabili**	**Tempistiche**	**Indicatori, valori e target per il monitoraggio**
M3 Termini procedimenti	**Dipartimento e struttura Trasporto pubblico** Acquisizione di beni e servizi: il dirigente verifica a campione il rispetto dei termini di pagamento **Struttura Infrastrutture funiviarie** Contributi alle imprese (servizio soccorso discesa e fondo, investimenti impianti e piste di discesa e piste fondo): il dirigente verifica a campione il rispetto dei termini di pagamento	Dipendenti e dirigente	Già in atto	Acquisizione di beni e servizi: in occasione delle istruttorie relative alle liquidazioni, di cui alla misura M1
M4 Conflitto d'interessi	**Dipartimento, strutture Trasporto pubblico e Infrastrutture funiviarie** Si ricorda annualmente ai dipendenti l'obbligo di segnalare eventuali rapporti con terzi destinatari dei procedimenti di competenza	Dipendenti e dirigente	Già in atto	All'avvio di nuovi procedimenti e all'arrivo di eventuali nuovi dipendenti
M8 Rotazione	**Dipartimento e struttura Trasporto pubblico** Per l'ufficio che si occupa di tpl su gomma, i tre dipendenti seguiranno alternativamente le aziende affidatarie.			Acquisizione di beni e servizi: i provvedimenti di affido, che non sono predisposti dal dirigente, sono visionati e condivisi via posta elettronica almeno dal dirigente e da un dipendente.

MISURA SPECIFICA AGGIUNTIVA				
Procedimento: Processi di acquisizione di beni e servizi del Dipartimento e della struttura Trasporto pubblico				
Tipologia: Controllo				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Controllo	Rafforzamento parte motivazionale dei principali provvedimenti	Dipendenti e dirigente	Misura in corso	Implementazione nei principali provvedimenti di specifici capoversi sui presupposti di diritto/contrattuali e di fatto
Procedimento: Contributi alle imprese (soccorso discesa e fondo, investimenti impianti e piste di discesa e piste fondo) della struttura Infrastrutture funiviarie				
Tipologia: Trasparenza				
Misura	Attività da svolgere	Destinatari e responsabili	Tempistiche	Indicatori, valori e target per il monitoraggio
Trasparenza	Confronto preventivo con i beneficiari sull'entità dei contributi	Dipendenti e dirigente	Misura in corso	Numero di atti oggetto di confronto preventivo: 100%

APPENDICE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Allegato C) Obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza

Nota di lettura delle schede

Nella tabella è rappresentata la struttura della sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale, ripartita in sotto-sezioni[1] di primo e secondo livello.

Per ciascun obbligo informativo sono indicati la struttura responsabile della trasmissione, della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati e le attività da realizzare nel triennio di validità del Programma. Si precisa che la struttura responsabile della trasmissione dei dati per la pubblicazione o che provvede alla diretta pubblicazione dei dati è, in linea generale, la medesima che ne cura anche la formazione/elaborazione.

Si evidenzia che le informazioni e i dati pubblicati nel sito istituzionale ai fini della trasparenza sono oggetto di verifica da parte del Dipartimento Innovazione e agenda digitale (in qualità di Amministratore del sito regionale), del Segretario generale della Regione (in qualità di Responsabile della trasparenza per le strutture della Giunta regionale) e, per le pubblicazioni di pertinenza, dei dirigenti di primo livello (in qualità di componenti della "*Rete dei referenti*", istituita dal Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/16).

Le predette verifiche sono effettuate in modo ricorrente e consentono di rilevare eventuali anomalie e di rimuoverle tempestivamente.

L'attività di pubblicazione e aggiornamento dei contenuti nella citata sezione "Amministrazione trasparente" è assai complessa se si considera l'elevatissimo numero di pagine che la compongono, l'estrazione delle informazioni da una pluralità di banche-dati e la presenza di molti collegamenti informatici di tipo dinamico.

[1] Si rammenta una peculiarità della sezione "Amministrazione trasparente" del sito regionale, ossia la presenza di specifiche sotto-sezioni che contengono informazioni relative all'esercizio delle funzioni prefettizie e che sono distinte rispetto a quelle omonime riferite all'Ente nel suo complesso. Tale peculiarità discende dal fatto che - in forza dell'articolo 4 del decreto legislativo luogotenenziale 7 settembre 1945, n. 545 - in Valle d'Aosta le funzioni prefettizie sono esercitate dal Presidente della Regione, che si avvale del personale e delle strutture regionali. Per ragioni di omogeneità, si è preferito raggruppare i dati in un'unica sezione dedicata alla trasparenza, piuttosto che crearne una separata per ospitare le sole informazioni relative ai servizi di prefettura.

SOTTO-SEZIONI DI I° LIVELLO	SOTTO-SEZIONI DI II° LIVELLO	OBBLIGO INFORMATIVO	STRUTTURA RESPONSABILE			ATTIVITA' ANNO 2026	ATTIVITA' ANNO 2027	ATTIVITA' ANNO 2028
			TRASMISSIONE	PUBBLICAZIONE	AGGIORNAMENTO			
DISPOSIZIONI GENERALI	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
	Atti generali	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Consiglio regionale			---	---	---
		Atti amministrativi generali	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Documenti di programmazione strategico-gestionale	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Statuti e leggi regionali	Consiglio regionale			---	---	---
		Codice disciplinare e codice di condotta	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Scadenzario obblighi amministrativi	Tutte le strutture	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Tutte le strutture	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
ORGANIZZAZIONE	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, c.1, del d.lgs. 33/2013	Consiglio regionale Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'arti. 14, c. 1bis, del d.lgs. 33/2013	Consiglio regionale Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Sanzioni per mancata comunicazione dati		Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione
	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Rendiconti	Consiglio regionale			---	---	---
		Atti degli organi di controllo	Consiglio regionale			---	---	---

SOTTO-SEZIONI DI I° LIVELLO	SOTTO-SEZIONI DI II° LIVELLO	OBBLIGO INFORMATIVO	STRUTTURA RESPONSABILE			ATTIVITA' ANNO 2026	ATTIVITA' ANNO 2027	ATTIVITA' ANNO 2028
			TRASMISSIONE	PUBBLICAZIONE	AGGIORNAMENTO			
ORGANIZZAZIONE	Articolazione degli uffici	Articolazione degli uffici	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Organigramma	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Telefono e posta		Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
CONSULENTI E COLLABORATORI	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza		Struttura Provvedimenti amministrativi			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
PERSONALE	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice		Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Posti di funzione disponibili	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Ruolo dirigenti	*Non applicabile alle Regioni*			---	---	---
	Dirigenti cessati		Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati		Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione
	Posizioni organizzative		Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo

SOTTO-SEZIONI DI I° LIVELLO	SOTTO-SEZIONI DI II° LIVELLO	OBBLIGO INFORMATIVO	STRUTTURA RESPONSABILE			ATTIVITA' ANNO 2026	ATTIVITA' ANNO 2027	ATTIVITA' ANNO 2028
			TRASMISSIONE	PUBBLICAZIONE	AGGIORNAMENTO			
PERSONALE	Dotazione organica	Conto annuale del personale	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
		Costo personale tempo indeterminato	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
	Personale non a tempo indeterminato	Personale non a tempo indeterminato	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
		Costo personale non a tempo indeterminato	Dipartimento Personale e organizzazione			pubblicazione	aggiornamento trimestrale	aggiornamento trimestrale
	Tassi di assenza		Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento trimestrale	aggiornamento trimestrale	aggiornamento trimestrale
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)		Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Contrattazione collettiva		Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Contrattazione integrativa	Contratti integrativi	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Costi contratti integrativi	Dipartimento Personale e organizzazione			pubblicazione	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
	OIV		Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
BANDI DI CONCORSO		Bandi di concorso (compresi criteri di valutazione e tracce delle prove scritte)	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Elenco bandi espletati	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
PERFORMANCE	Sistema di misurazione e valutazione della performance		Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Piano della performance - PIAO		Segretario generale della Regione	Dipartimento Personale e organizzazione	Segretario generale della Regione	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
	Relazione sulla performance		Segretario generale della Regione	Dipartimento Personale e organizzazione	Segretario generale della Regione	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale

SOTTO-SEZIONI DI I° LIVELLO	SOTTO-SEZIONI DI II° LIVELLO	OBBLIGO INFORMATIVO	STRUTTURA RESPONSABILE			ATTIVITA' ANNO 2026	ATTIVITA' ANNO 2027	ATTIVITA' ANNO 2028
			TRASMISSIONE	PUBBLICAZIONE	AGGIORNAMENTO			
PERFORMANCE	Ammontare complessivo premi		Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
	Dati relativi ai premi		Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
ENTI CONTROLLATI	Enti pubblici vigilati		Segretario generale della Regione			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
	Società partecipate	Dati società partecipate	Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
		Provvedimenti	Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Enti di diritto privato controllati		Segretario generale della Regione			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
	Rappresentazione grafica		Segretario generale della Regione Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
ATTIVITA' E PROCEDIMENTI	Tipologie di procedimento		Tutte le strutture dirigenziali	URP	Tutte le strutture dirigenziali	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Monitoraggio tempi procedimentali		Tutte le strutture dirigenziali	URP	Tutte le strutture dirigenziali	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Recapiti ufficio responsabile	Tutte le strutture dirigenziali	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Tutte le strutture dirigenziali	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
PROVVEDIMENTI	Provvedimenti organi indirizzo politico		Struttura Provvedimenti amministrativi			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Provvedimenti dirigenti amministrativi		Struttura Provvedimenti amministrativi			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	White list antimafia		Struttura Affari di prefettura			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
CONTROLLI SULLE ATTIVITA' ECONOMICHE			Strutture dirigenziali che effettuano i controlli	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Strutture dirigenziali che effettuano i controlli	aggiornamento almeno triennale		
BANDI DI GARA E CONTRATTI (dall'01/01/2024)		Dati e informazioni relativi ai singoli CIG	Tutte le strutture dirigenziali	PAD regionale Altre PAD	Tutte le strutture dirigenziali	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Atti e documenti allegato 1 delibera ANAC n. 264/2023, relativi ai singoli CIG	Tutte le strutture dirigenziali	PAD regionale Osservatorio contratti pubblici	Tutte le strutture dirigenziali	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo

SOTTO-SEZIONI DI I° LIVELLO	SOTTO-SEZIONI DI II° LIVELLO	OBBLIGO INFORMATIVO	STRUTTURA RESPONSABILE			ATTIVITA' ANNO 2026	ATTIVITA' ANNO 2027	ATTIVITA' ANNO 2028
			TRASMISSIONE	PUBBLICAZIONE	AGGIORNAMENTO			
BANDI DI GARA E CONTRATTI (dall'01/01/2024)		Documentazione varianti in corso d'opera ai sensi dell'art. 5, c. 12, allegato II.14 del d.lgs. 36/2023	Strutture dirigenziali competenti per contratti di lavori di importo pari o superiore alla soglia di rilevanza europea, nel caso di varianti in corso d'opera di importo eccedente il 10% dell'importo originario del contratto	PAD regionale Osservatorio contratti pubblici	Strutture dirigenziali competenti per contratti di lavori di importo pari o superiore alla soglia di rilevanza europea, nel caso di varianti in corso d'opera di importo eccedente il 10% dell'importo originario del contratto	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Atti e documenti allegato 1 delibera ANAC n. 264/2023, relativi ad ambiti generali soggetti a disposizioni particolari	Tutte le strutture dirigenziali	Osservatorio contratti pubblici	Tutte le strutture dirigenziali	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
BANDI DI GARA E CONTRATTI (fino al 31/12/2023)	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Pubblicazione contratti legge 190/2012	Tutte le strutture dirigenziali	Osservatorio contratti pubblici	Tutte le strutture dirigenziali	--	--	--
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici distinti per singola procedura	Bandi di gara e contratti (avvisi; provv. esclusione/ ammissione; composizione e curricula commissione giudicatrice; resoconti gestione finanziaria)	Tutte le strutture dirigenziali	Osservatorio contratti pubblici	Tutte le strutture dirigenziali	--	--	--
SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI	Criteri e modalità		Tutte le strutture dirigenziali	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Tutte le strutture dirigenziali	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Atti di concessione		Tutte le strutture dirigenziali	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Tutte le strutture dirigenziali	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo

SOTTO-SEZIONI DI I° LIVELLO	SOTTO-SEZIONI DI II° LIVELLO	OBBLIGO INFORMATIVO	STRUTTURA RESPONSABILE			ATTIVITA' ANNO 2026	ATTIVITA' ANNO 2027	ATTIVITA' ANNO 2028
			TRASMISSIONE	PUBBLICAZIONE	AGGIORNAMENTO			
BILANCI	Bilancio preventivo e consuntivo	Bilancio preventivo	Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Bilancio consuntivo	Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio		Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Bilancio di verificazione - Prefettura		Struttura Affari di prefettura			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
BENI IMMOBILI E GESTIONE PATRIMONIO	Patrimonio immobiliare		Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Canoni di locazione o affitto		Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Canoni di locazione passivi - Prefettura		Struttura Affari di prefettura			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
CONTROLLI E RILIEVI SULL' AMMINISTRAZIONE	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Atti	Dipartimento Personale e organizzazione			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
CONTROLLI E RILIEVI SULL' AMMINISTRAZIONE	Organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni	Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Corte dei conti	Rilievi	*Sotto-sezione alimentata con collegamento al sito della Corte dei Conti - Sezione controllo Valle d'Aosta*			---	---	---
SERVIZI EROGATI	Carta dei servizi e standard di qualità		URP			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Class action		Dipartimento Legislativo e legale			eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione
	Costi contabilizzati		Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
	Liste di attesa		*Non applicabile*			---	---	---
	Servizi in rete		URP Dipartimento Innovazione e agenda digitale			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
PAGAMENTI DELL' AMMINISTRAZIONE	Dati sui pagamenti		Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento trimestrale	aggiornamento trimestrale	aggiornamento trimestrale
	Dati sui pagamenti SSN		*Non applicabile*			---	---	---

SOTTO-SEZIONI DI I° LIVELLO	SOTTO-SEZIONI DI II° LIVELLO	OBBLIGO INFORMATIVO	STRUTTURA RESPONSABILE			ATTIVITA' ANNO 2026	ATTIVITA' ANNO 2027	ATTIVITA' ANNO 2028
			TRASMISSIONE	PUBBLICAZIONE	AGGIORNAMENTO			
PAGAMENTI DELL' AMMINISTRAZIONE	Dati sui pagamenti - Prefettura		Struttura Affari di prefettura			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento annuale e trimestrale	aggiornamento annuale e trimestrale	aggiornamento annuale e trimestrale
		Ammontare complessivo dei debiti	Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
	Indicatore di tempestività dei pagamenti - Prefettura	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Struttura Affari di prefettura			aggiornamento annuale e trimestrale	aggiornamento annuale e trimestrale	aggiornamento annuale e trimestrale
		Ammontare complessivo dei debiti	Struttura Affari di prefettura			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
	IBAN e pagamenti informatici		Dipartimento Bilancio, finanze, patrimonio e società partecipate			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
OPERE PUBBLICHE	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti		Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Atti di programmazione delle opere pubbliche		Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Tempi, costi e indicatori delle opere pubbliche		Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
PIANIFICAZIONE E GOVERNO DEL TERRITORIO			Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo

SOTTO-SEZIONI DI I° LIVELLO	SOTTO-SEZIONI DI II° LIVELLO	OBBLIGO INFORMATIVO	STRUTTURA RESPONSABILE			ATTIVITA' ANNO 2026	ATTIVITA' ANNO 2027	ATTIVITA' ANNO 2028
			TRASMISSIONE	PUBBLICAZIONE	AGGIORNAMENTO			
INFORMAZIONI AMBIENTALI		✓ stato dell'ambiente ✓ fattori inquinanti ✓ misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto ✓ misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto ✓ relazioni sull'attuazione della legislazione	Dipartimento Ambiente Dipartimento Programmazione, risorse idriche e territorio Dipartimento Sanità e salute Dipartimento Sviluppo economico ed energia Dipartimento Risorse naturali e Corpo forestale			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
STRUTTURE SANITARIE ACCREDITATE			Dipartimento Sanità e salute			aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
INTERVENTI STRAORDINARI E DI EMERGENZA			Struttura che adotta i provvedimenti oggetto di pubblicazione			eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione
ALTRI CONTENUTI	Prevenzione della corruzione	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza - PIAO	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
		Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Regolamenti per prevenzione e la repressione di corruzione e illegalità	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione
		Relazione del responsabile della corruzione	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale	aggiornamento annuale
		Provvedimenti adottati dall'ANAC e atti di adeguamento	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione

SOTTO-SEZIONI DI I° LIVELLO	SOTTO-SEZIONI DI II° LIVELLO	OBBLIGO INFORMATIVO	STRUTTURA RESPONSABILE			ATTIVITA' ANNO 2026	ATTIVITA' ANNO 2027	ATTIVITA' ANNO 2028
			TRASMISSIONE	PUBBLICAZIONE	AGGIORNAMENTO			
ALTRI CONTENUTI	Prevenzione della corruzione	Atti di accertamento delle violazioni	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione	eventuale pubblicazione
		Segnalazione illeciti	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Anti-riciclaggio	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Accesso civico	Accesso civico "semplice": dati e documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria (art. 5, c. 1, d.lgs. 33/2013)	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Accesso civico "generalizzato": dati e documenti ulteriori (art. 5, c. 2, d.lgs. 33/2013)	Segretario generale della Regione	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Segretario generale della Regione	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Registro degli accessi	URP	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	URP	aggiornamento semestrale	aggiornamento semestrale	aggiornamento semestrale
	Accessibilità e catalogo di dati, metadati e banche-dati	Regolamenti	Dipartimento Innovazione e agenda digitale Osservatorio economico e sociale			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Catalogo di dati, metadati e banche-dati	Osservatorio economico e sociale			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Obiettivi di accessibilità	Dipartimento Innovazione e agenda digitale Ufficio Stampa			aggiornamento annuale	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
		Provvedimenti per uso dei servizi in rete	Dipartimento Innovazione e agenda digitale			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo
	Auto di servizio		*Sotto-sezione alimentata con collegamento al sito Censimento auto PA della Presidenza del Consiglio dei Ministri*			---	---	---
	Commissariamento Comuni		Struttura Enti locali	Dipartimento Innovazione e agenda digitale	Struttura Enti locali	eventuale aggiornamento	eventuale aggiornamento	eventuale aggiornamento
	Attuazione misure PNRR		Struttura Semplificazione, supporto procedimentale e progettuale per l'attuazione del PNRR in ambito regionale			aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo	aggiornamento tempestivo

APPENDICE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Disciplina di attuazione del lavoro agile nell'Amministrazione regionale Valle d'Aosta, pagine 2-17

Fabbisogno degli organici dell'Amministrazione regionale:
approvazione rinviata al mese di marzo 2026

Région Autonome Vallée d'Aoste — Regione Autonoma Valle d'Aosta

DISCIPLINA DI ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE NELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE VALLE D'AOSTA

APPROVATA CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE
N. 1167 DEL 23 SETTEMBRE 2024, MODIFICATA CON DGR N.1467 DEL 25/11/2024

Sommario

Articolo 1 - Fonti normative e definizioni 3
Articolo 2 - Oggetto e finalità 4
Articolo 3 - Destinatari e fattori abilitanti 5
Articolo 4 - Principio di non discriminazione e pari opportunità 6
Articolo 5 - Ambito territoriale di applicazione 6
Articolo 6 - Condizioni generali per lo svolgimento del lavoro agile 6
Articolo 7 - Articolazione della prestazione lavorativa in modalità agile 7
Articolo 8 - Attivazione, durata e monitoraggio del lavoro agile 8
Articolo 9 - Accordo individuale di lavoro agile 9
Articolo 10 - Trattamento giuridico ed economico 10
Articolo 11 - Lavoro agile particolari situazioni personali o familiari 11
Articolo 12 - Lavoro agile per straordinarie e temporanee situazioni personali o familiari 12
Articolo 13 - Recesso dall'Accordo di lavoro agile 13
Articolo 14 - Lavoro agile per esigenze di carattere straordinario dell'Amministrazione 14
Articolo 15 - Diritto alla disconnessione e tempo di riposo 14
Articolo 16 - Dotazioni tecnologiche 15
Articolo 17- Formazione 16
Articolo 18 - Sicurezza sui luoghi di lavoro 16
Articolo 19 - Obblighi di custodia e riservatezza 16
Articolo 20 - Doveri di comportamento e sanzioni 17
Articolo 21 - Informativa al Comitato Unico di Garanzia e alle Organizzazioni sindacali 17
Articolo 22 - Disposizioni transitorie e finali 17
Articolo 23 – Efficacia 17

Articolo 1 - Fonti normative e definizioni

1. Il lavoro a distanza, nelle fattispecie del lavoro agile e del telelavoro, è disciplinato dal titolo IV, capo III*bis* e capo III*ter*, della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 "*Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale*" e dal Testo unico delle disposizioni contrattuali economiche e normative delle categorie del comparto unico della Valle d'Aosta come modificato dall'Accordo Prot. n. 448 del 6/5/2014 e dall'Accordo per il rinnovo contrattuale sottoscritto in data 7/11/2018, Prot. n. 25305/UP del 9 novembre 2018.

2. Ai fini della presente Disciplina, si intende per:
   a) "**Lavoro a distanza**": modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato in luogo diverso dalla sede di lavoro di cui alla lettera d), nelle forme del lavoro agile e del telelavoro (lavoro da remoto);
   b) "**Lavoro agile**": modalità flessibile, nello spazio e nel tempo, di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, in parte all'esterno della sede di lavoro, ma entro i confini nazionali, e fuori dalle sedi dell'Amministrazione, senza una postazione fissa, grazie alle opportunità fornite dalla tecnologia portatile, e senza preciso vincolo di orario;
   c) "**Telelavoro**" (o "lavoro da remoto"): modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il personale è assegnato (ma **fisso e ben definito**), con il mantenimento di vincoli di orario e luogo di lavoro;
   d) **"Sede di lavoro**": sede del/la Dipartimento/Struttura Organizzativa a cui è assegnato il personale;
   e) "**Spazio di coworking aziendale**": spazio, diverso dalla sede di assegnazione del personale, individuato negli uffici regionali o di altri enti convenzionati, presenti sul territorio regionale a cui è possibile accedere, previa verifica della disponibilità, dotato di connettività e dei servizi necessari;
   f) "**Luogo di lavoro a distanza**": spazio, diverso dalla sede di assegnazione del personale, idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa;
   g) "**Luogo del telelavoro (o lavoro da remoto)**": spazio preventivamente individuato, diverso dalla sede di assegnazione del personale, idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa anche ai fini della valutazione del rischio infortuni;
   h) "**Fascia di contattabilità**": fascia oraria nella quale il personale è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari;
   i) "**Fascia di inoperabilità**": fascia oraria nella quale il personale non può erogare alcuna prestazione di lavoro. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il dipendente è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno;
   l) "**Orario di lavoro**": numero di ore settimanali e numero di ore giornaliere che il personale è tenuto a prestare in base al C.C.R.L. e all'articolazione delle medesime stabilita dalla struttura di appartenenza;

m) "**Accordo individuale di lavoro agile**": (in seguito Accordo) accordo scritto tra il personale interessato e il dirigente del/la Dipartimento/Struttura Organizzativa (o Coordinatore in caso di personale dirigente), a cui il personale è assegnato, con il visto del Coordinatore, che disciplina l'esecuzione della prestazione in modalità agile. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato.

Articolo 2 - Oggetto e finalità

1. Il presente documento disciplina l'attuazione del lavoro agile dei dipendenti della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste e contiene le misure organizzative per l'attuazione dello stesso, quale modalità flessibile di lavoro, alternativa all'esecuzione della prestazione del dipendente all'interno della sede di lavoro di appartenenza.
2. L'adozione del lavoro agile nell'organizzazione della Regione autonoma Valle d'Aosta persegue le seguenti finalità:
   - aumento dell'attrattività dell'impiego nell'Ente;
   - incremento della produttività;
   - riduzione del personale con contratto di lavoro a tempo parziale;
   - continuità operativa in situazioni di crisi;
   - maggiore flessibilità operativa;
   - aumento della sicurezza e tutela della salute grazie alla riduzione dello stress familiare e alla riduzione dei trasferimenti stradali, con la conseguente riduzione degli infortuni in itinere;
   - mantenimento della popolazione nelle aree marginali e decongestionamento del traffico lungo la rete viaria regionale e aumento della disponibilità di parcheggi;
   - riduzione dell'inquinamento dovuto al traffico veicolare e alleggerimento della "*carbon footprint*" della Regione.
3. L'adozione strutturata del lavoro agile crea le condizioni per una incisiva operazione di razionalizzazione degli spazi di lavoro, finalizzata alla riduzione strutturale della spesa legata agli immobili e alla relativa manutenzione e gestione, consentendo:
   - l'utilizzo flessibile delle postazioni di lavoro e la conseguente razionalizzazione e ottimizzazione degli spazi delle sedi di lavoro;
   - l'ottimizzazione della distribuzione delle infrastrutture tecnologiche;
   - l'efficientamento degli investimenti finalizzati alla conservazione del patrimonio immobiliare regionale e la realizzazione di economie di gestione
4. Il lavoro agile pone le sue fondamenta nei legami di fiducia all'interno dell'organizzazione, tra colleghi, tra responsabile e collaboratore e tra persone e organizzazione stessa. Nel superare la logica del mero controllo visivo a favore dell'orientamento al risultato, diventa essenziale la fiducia che ciascuno, in funzione del proprio ruolo, possa contribuire con autonomia e responsabilità al raggiungimento degli obiettivi e al continuo miglioramento nell'erogazione dei servizi alla collettività. Il potere di controllo, ferma restando la configurazione del rapporto di lavoro di natura subordinata, deve essere esercitato con riguardo al risultato della prestazione, in termini sia quantitativi sia qualitativi, in relazione alle priorità definite dal dirigente.
5. Per le finalità di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, l'Amministrazione regionale, fatta eccezione per le funzioni e le attività escluse ai sensi dei commi 3 e 4, dell'articolo 3, e ferma restando la prevalenza del lavoro in presenza, introduce il lavoro agile quale modalità ordinaria

di svolgimento della prestazione lavorativa, accessibile, a domanda, a tutti i lavoratori alle condizioni e nei limiti previsti dalla presente disciplina.

6. L'assegnazione di una postazione lavorativa fissa nella sede di lavoro non è assicurata laddove possano essere efficacemente utilizzate le attrezzature presenti negli spazi di co-working progressivamente introdotti dall'Amministrazione in relazione alle mansioni svolte.

Articolo 3 - Destinatari e fattori abilitanti

1. Può avere accesso al lavoro agile il personale non dirigenziale dell'Amministrazione regionale, in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno (fatta eccezione per i soli lavoratori assunti a tempo parziale sulla base della programmazione del fabbisogno di personale dell'ente ai sensi dell'articolo 12 del CCRL del 17/11/2018), nonché il personale di altre Amministrazioni pubbliche, distaccato o comandato presso l'Amministrazione regionale, nel rispetto delle condizioni indicate nel successivo comma;

2. Possono svolgere il lavoro agile tutti i dipendenti di cui al comma 1 le cui attività possano essere svolte, almeno in parte, a distanza senza necessità di continua presenza fisica nella sede di lavoro e per le quali non sia richiesta l'utilizzazione di strumentazioni tecnologiche disponibili solo in sede. In considerazione delle particolari caratteristiche del lavoro agile, senza vincoli di tempo e di luogo ma con obbligo e **responsabilità di risultato**, costituiscono presupposto e condizioni abilitanti al lavoro agile:
   a) la capacità del dipendente di organizzare e svolgere il proprio lavoro in **autonomia** e con **orientamento al risultato**;
   b) l'**affidabilità** del dipendente e il rapporto di fiducia instaurato con il dirigente;
   c) la verificata **assenza di pregiudizio per il corretto funzionamento degli uffici** e per l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese, che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza;

3. Sono esclusi, di norma, dal lavoro agile, i dipendenti impiegati in settori e servizi per il cui funzionamento è necessaria la presenza fisica sul luogo di lavoro, quali:
   a) i dipendenti che svolgono servizi di custodia, sorveglianza e accoglienza (custode, custode di castelli e musei, guardarobiere, addetto ai servizi ausiliari, assistente alle manifestazioni, magazziniere, usciere, bidello, accudiente; ecc.);
   b) il personale con specifiche mansioni operative eseguibili esclusivamente in presenza (es. autista, autista meccanico, cantoniere e capo cantoniere, cuoco e capo cuoco, legatore, manovratore, operaio di ogni genere e capo operaio, operatore socio-sanitario, scavatore archeologico, istruttore boscaiolo, istruttore selvicolturale, ecc.);
   c) il personale dei servizi bibliotecari e archivistici;
   d) il personale addetto alle funzioni di controllo della Casa da gioco di Saint-Vincent;
   e) il personale tecnico delle istituzioni scolastiche, ad eccezione dei periodi di sospensione delle attività didattiche;
   f) il personale professionista del Corpo valdostano dei Vigili del fuoco dell'area operativa-tecnica;
   g) il personale del Corpo forestale della Valle d'Aosta;
   h) il personale della Protezione civile, per le attività che richiedono la presenza fisica sul territorio o sul luogo di lavoro (CUS/NUE) o comunque non erogabili da remoto;
   i) il personale che svolge servizi sociali e socio-assistenziali e socio-educativi nei C.E.A.;

j) il personale che svolge servizi di sportello a diretto contatto con l'utenza non erogabili da remoto se non a seguito di riorganizzazione, riprogettazione e digitalizzazione dei processi;
k) il personale impiegato nelle segreterie degli Amministratori, dei Consiglieri e dei Coordinatori/dirigenti;
l) il personale impiegato nei laboratori di analisi e nei laboratori fitosanitari del Dipartimento Agricoltura;

4. È, altresì, escluso dal lavoro agile:
   a) il personale a tempo parziale (fatta eccezione per i lavoratori assunti a tempo parziale sulla base del modello organizzativo e della programmazione del fabbisogno di personale dell'ente);
   b) il personale con contratto di lavoro a tempo determinato.
5. I dipendenti di cui ai commi 3 e 4 possono svolgere lavoro agile occasionalmente, in accordo con il proprio dirigente, a fronte di particolari situazioni lavorative (ad esempio corsi di formazione online) o per lo svolgimento di determinate e specifiche attività, che possano essere effettuate in modalità agile, anche per singole giornate o periodi limitati.

Articolo 4 - Principio di non discriminazione e pari opportunità

1. Il lavoro agile si applica nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità, in considerazione e compatibilmente con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede di lavoro dell'Amministrazione.
2. L'Amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, all'incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutto il personale che presta attività lavorativa in presenza. L'Amministrazione garantisce che il personale che presta attività lavorativa in modalità agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.
3. Al personale che non rende prestazioni in modalità agile non possono essere riconosciute premialità connesse allo svolgimento del lavoro in sede.

Articolo 5 - Ambito territoriale di applicazione

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa agile è previsto esclusivamente all'interno del territorio nazionale. Eventuali richieste, correlate a particolari e comprovate esigenze di carattere eccezionale e straordinario, sono valutate, caso per caso, con i relativi Coordinatori.

Articolo 6 - Condizioni generali per lo svolgimento del lavoro agile

1. Il lavoro agile non si configura come una nuova tipologia contrattuale, ma come una diversa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza vincoli di tempo e di luogo ma con obbligo di risultato. La posizione legale e contrattuale nell'organizzazione, la sede lavorativa assegnata, la qualificazione giuridica e la posizione economica del dipendente che accede al lavoro agile rimangono invariate.
2. Il lavoro agile non può essere attivato prima che siano trascorsi almeno sei mesi di effettivo lavoro dalla data di assunzione o di primo ingresso nell'Ente. In caso di mobilità interna, il lavoro agile non può essere attivato prima di un congruo periodo (indicativamente ricompreso tra i tre e i sei mesi) dalla presa di servizio nel nuovo posto di lavoro al fine di acquisire la necessaria autonomia organizzativa e di costruire il rapporto di fiducia con il dirigente di cui all'articolo 3 comma 2.

Articolo 7 - Articolazione della prestazione lavorativa in modalità agile

1. L'Amministrazione assicura la prevalenza, per ciascun dipendente, del lavoro in presenza anche al fine di evitare il rischio di alienazione dal contesto lavorativo. La prestazione in modalità agile non può essere svolta per più di **2 giorni la settimana** o per più di **10 giornate al mese**, fatte salve le particolari e straordinarie situazioni di cui agli articoli 11, 12 e 14.
2. Il dipendente in lavoro agile è tenuto ad osservare la **fascia oraria minima di contattabilità** pari a 4 ore nella fascia dalle 9:00 alle 14:00 (3 ore obbligatoriamente nella fascia oraria 9:00-12:00 più 1 ora da collocare nella fascia 12:00-14:00). Durante la fascia oraria di contattabilità il personale deve essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate (preferibilmente con servizio telefonico in Voip se disponibile) ed e-mail utilizzando lo smartphone o altro strumento tecnologico di servizio assegnato, accertandosi di trovarsi in luogo idoneo a garantire la ricezione e la risposta.
3. La **fascia oraria di operatività** all'interno della quale il dipendente può organizzare la propria prestazione lavorativa va dalle ore 6:00 alle ore 22:00. La fascia di inoperabilità è quindi stabilita tra le ore 22:00 e le ore 06:00.
4. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile deve sempre fare riferimento a una preventiva pianificazione in accordo con il proprio responsabile/dirigente, onde accertarne la compatibilità con le esigenze di servizio, con le dinamiche organizzative d'ufficio o con le caratteristiche anche temporanee di ruolo/mansione/contratto di assunzione.
5. Per sopravvenute e motivate esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con un preavviso di almeno 24 ore, elevabili a 48 nel caso in cui il dipendente si trovi oltre i confini regionali. Il rientro in servizio non comporta il diritto automatico al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite. È possibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, concordare con il dirigente il recupero, anche parziale, di tali giornate nelle settimane successive.
6. Le giornate di lavoro agile disponibili nella settimana e non fruite non possono essere compensate, anticipate o differite. Nel caso di fruizione di ferie o di altri istituti di assenza a giornata programmabili (a titolo esemplificativo e non esaustivo: congedo parentale, permessi ex L.104/92…) che non interessino l'intera settimana, il dipendente garantisce sempre almeno una giornata settimanale di presenza in servizio, anche se individuata come giornata di lavoro agile dal proprio Accordo.
7. Il dipendente inserisce, preventivamente e per le giornate previste dal proprio progetto di lavoro agile, il relativo giustificativo di presenza in lavoro agile sul sistema di rilevazione presenze "IrisWEB".
8. In presenza di problematiche di carattere tecnico e/o informatico che impediscano o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, anche derivanti da rischi di perdita o divulgazione di informazioni dell'Amministrazione, qualora fosse impossibile o sensibilmente rallentata la prestazione lavorativa, il dipendente è tenuto a dare tempestiva informazione al proprio dirigente. Quest'ultimo, ove le problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può disporre che il dipendente svolga la prestazione lavorativa in presenza. Nel caso in cui il dipendente ne sia impossibilitato, può chiedere di giustificare l'assenza. Il tempo di viaggio per raggiungere la sede di lavoro non è considerato utile ai fini del completamento del debito orario giornaliero.

9. Il dipendente, in giornata di lavoro agile, qualora per sopraggiunti e imprevisti motivi personali si trovi nella condizione di impossibilità a rendere la prestazione di lavoro, deve darne tempestiva comunicazione al proprio dirigente, rientrare in sede, se l'impossibilità è legata esclusivamente all'esecuzione della prestazione in modalità agile e, in caso ne sia impossibilitato, giustificare l'assenza.
10. Fermo restando che la sede di lavoro resta invariata ad ogni effetto di legge e di contratto, in occasione della prestazione lavorativa effettuata in modalità agile, il dipendente può effettuare la prestazione in uno o più luoghi a sua scelta, sul territorio nazionale, anche in sedi diverse dalla propria o per le quali siano stati sottoscritti dall'Amministrazione appositi accordi per l'utilizzo di spazi di co-working. Il dipendente agisce tenendo conto delle mansioni e secondo un criterio di logica e ragionevolezza, purché i luoghi prescelti rispondano a requisiti di idoneità, nel rigoroso rispetto delle indicazioni fornite dall'Amministrazione in materia di protezione dei dati e di tutela della salute e sicurezza.
11. La postazione di lavoro presso la sede di lavoro del/la Dipartimento/ Struttura organizzativa di appartenenza del dipendente agile è una **postazione flessibile**. Ne consegue che la scrivania è in condivisione con i colleghi, che possono utilizzarla nelle giornate di lavoro agile del dipendente coordinandosi tra loro. Il Dipartimento/ la Struttura Organizzativa è, altresì, dotata di spazi di co-working dove è possibile lavorare nell'eventualità in cui, per ragioni di natura organizzativa, la postazione presso il proprio ufficio di riferimento non fosse disponibile.

Articolo 8 - Attivazione, durata e monitoraggio del lavoro agile

1. Ferme restando le esclusioni di cui ai commi 3 e 4, dell'articolo 3, l'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria e si attiva mediante proposta di Accordo di lavoro agile da parte del dipendente formalizzata sullo Sportello del dipendente della Intranet regionale utilizzando il **format predefinito "Lavoro agile"**, previa condivisione con il dirigente di riferimento del **progetto di lavoro agile** (attività eseguibili a distanza, definizione della modalità organizzativa del lavoro e risultati da conseguire) disponibile sull'intranet regionale.
2. Le proposte di Accordo di lavoro agile, approvate dal Coordinatore/dirigente della struttura generano l'Accordo individuale di lavoro agile che viene registrato automaticamente al protocollo del Dipartimento personale e organizzazione, e da quest'ultimo, comunicato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso la piattaforma informatica "Clic Lavoro" oltre che archiviato nel dossier del dipendente.
3. Gli accordi di lavoro agile approvati entro il 10 del mese saranno regolarmente operativi dal primo giorno lavorativo del mese successivo previa tempestiva richiesta di fornitura del kit tecnologico, da parte della segreteria del Dipartimento di appartenenza al competente Dipartimento Innovazione e agenda digitale ufficio (in seguito DIAD). In caso di comprovate esigenze di carattere sanitario, familiare e logistico, il DIAD si impegna a prendere in carico la richiesta nel più breve tempo possibile, anche in deroga alla scadenza mensile sopra definita.
4. Oltre che nelle ipotesi di esclusione previste dall'articolo 3, commi 3 e 4, il lavoro agile può essere motivatamente negato dal dirigente di riferimento, utilizzando il format predefinito disponibile sulla piattaforma intranet regionale, nei seguenti casi:
    a. qualora le attività in carico al dipendente, ancorché il settore non rientri tra quelli esclusi, non siano, comunque, nemmeno in parte, eseguibili in modalità agile o comunque non per il numero di giornate richieste dal dipendente;

b. qualora l'affidabilità del dipendente, come risultante dalla valutazione individuale della performance riferita al predetto parametro effettuata dallo stesso dirigente, ovvero, se non ancora disponibile, sulla base della valutazione del dirigente con riferimento al periodo di lavoro osservato, non risulti di livello adeguato, fatto salvo il contradditorio con il dipendente. Il personale che fruisce del lavoro agile deve essere, infatti, in grado di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in autonomia e con senso di responsabilità;

c. qualora le modalità organizzative del lavoro ed i risultati da conseguire come indicati dal dipendente nel proprio progetto di lavoro agile non siano ritenuti adeguati, proponendo una formulazione alternativa.

5. Spetta ai dirigenti organizzare per i lavoratori agili un programma settimanale-quindicinale delle priorità e, conseguentemente, assegnare gli obiettivi lavorativi di medio-breve periodo. La verifica del conseguimento degli stessi sarà realizzata mediante apposita reportistica di feed-back, settimanale o mensile, validata dal dirigente, sulla base del modello fac-simile adottato dall'Ente.

6. Ciascun dirigente di primo livello, per l'intero Dipartimento, e i dirigenti di secondo livello, per le strutture, operano il monitoraggio, in itinere ed *ex post*, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa e sul raggiungimento dei risultati attesi, tenuto conto di quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

7. Ferme restando le ipotesi di risoluzione di diritto e la facoltà di recesso unilaterale dall'Accordo come disciplinate dall'articolo 13, gli Accordi di lavoro agile hanno **durata indeterminata**.

Articolo 9 - Accordo individuale di lavoro agile

1. L' Accordo individuale di lavoro agile è stipulato tra il dipendente e l'Amministrazione, nella persona del dirigente della Struttura organizzativa di appartenenza del dipendente.

2. L'Accordo non integra il contratto di lavoro limitandosi a disciplinare nuove/differenti modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e deve contenere, quali contenuti minimi essenziali, oltre alle informazioni identificative del dipendente e della struttura di appartenenza, le seguenti:
   a) la **durata dell'Accordo**;
   b) l'identificazione delle **attività** da svolgere, le **modalità di esecuzione** dell'attività in lavoro agile, proporzionate all'autonomia richiesta dal livello di appartenenza, e gli obiettivi ed i **risultati** da raggiungere;
   c) le modalità e criteri di misurazione e **rendicontazione** della prestazione lavorativa resa all'esterno della sede di lavoro;
   d) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
   e) **l'indicazione specifica delle giornate di lavoro da svolgere in modalità agile**;
   f) le **fasce di contattabilità** richieste al dipendente, non inferiori alle 4 ore giornaliere ricadenti nella fascia 9:00-14:00;
   g) il **periodo di disconnessione** e i tempi di riposo del dipendente, su base giornaliera e settimanale (un giorno di riposo settimanale e undici ore di riposo tra la fine di un turno di lavoro e il successivo), comunque non inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza, e le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del dipendente dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

h) gli strumenti di lavoro (dotazione tecnologica) utilizzati dal dipendente, rispondenti ai requisiti tecnici minimi necessari;
i) la clausola riguardante l'assenza di qualsivoglia pregiudizio per i servizi forniti ai cittadini e alle imprese;
j) l'impegno alla partecipazione alle specifiche iniziative di informazione/formazione riguardanti il lavoro agile;
k) l'obbligo di indicare il contatto del cellulare di servizio nella firma in calce alle e-mail e di tenerlo acceso e con sé anche nei giorni di lavoro in presenza in ufficio;
l) il preavviso di almeno 30 giorni in caso di recesso di una delle parti, salve le ipotesi previste dall'articolo 19 della legge n. 81/2017, nonché le indicazioni delle ipotesi di giustificato motivo di recesso da parte dell'Amministrazione, ivi incluse quelle che escludono la necessità del preavviso;
m) l'impegno al rispetto delle prescrizioni in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, nonché al rispetto delle misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo degli strumenti dell'Amministrazione regionale, anche ai fini della sicurezza del patrimonio informativo e della salvaguardia dei servizi.

3. Al dipendente sono rese disponibili le informative riguardanti la salute e la sicurezza del lavoro agile nonché gli obblighi di riservatezza nel trattamento dei dati e di sicurezza informatica ed i relativi aggiornamenti.

4. Qualora fosse necessario prevedere modifiche o integrazioni ai contenuti dell'Accordo sottoscritto e del Progetto di lavoro agile le stesse dovranno essere sempre formalizzate utilizzando la modulistica opportunamente predisposta dal Dipartimento Personale e organizzazione (ad es.: modifica delle giornate, modifica delle attività e/o degli obiettivi/indicatori...).

5. L'Accordo non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto né sul trattamento economico in godimento, pertanto al rapporto di lavoro svolto in modalità agile continuano ad applicarsi le norme legislative e contrattuali vigenti, fatte salve le indennità connesse al lavoro svolto in presenza presso la sede di lavoro o nei locali dell'Amministrazione.

6. Il Dipartimento Personale e organizzazione monitora l'attivazione del lavoro agile nell'ambito dell'Amministrazione regionale rilevando eventuali anomalie o disfunzioni, gli impatti sul benessere organizzativo, sul miglioramento della produttività e sull'efficientamento della logistica.

Articolo 10 - Trattamento giuridico ed economico

1. Le giornate lavorative in lavoro agile, a livello orario, valgono convenzionalmente una giornata lavorativa intera e non possono essere frazionate. Esclusivamente per esigenze di servizio, quali trasferte, visita medica nell'ambito della sorveglianza sanitaria, corsi di formazione in presenza, riunioni convocate dal dirigente, che interessino le giornate di lavoro agile in base all'Accordo sottoscritto, è ammesso il lavoro agile per frazioni di giornata, a completamento del debito orario giornaliero. In tali casi non sono riconosciute prestazioni di lavoro straordinario, aggiuntivo, notturno, festivo né maggiorazioni orarie.

2. Considerata la distribuzione flessibile del tempo di lavoro, le giornate di lavoro agile, ovvero le ore di lavoro svolte in modalità agile, ai sensi del comma 1, non sono computate ai fini del riconoscimento delle prestazioni straordinarie o supplementari né delle maggiorazioni orarie, notturne o festive.

3. Il lavoratore agile, indipendentemente dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, non ha diritto ad alcun trattamento di missione o ad altre indennità connessa alla temporanea allocazione. Tale incompatibilità non riguarda le ipotesi in cui il dipendente sia comandato in trasferta, anche qualora, al termine della trasferta, la prestazione lavorativa prosegua in lavoro agile fino alla conclusione dell'orario di lavoro.
4. Il personale che fruisce del lavoro agile ha diritto a utilizzare i medesimi titoli di assenza giornaliera previsti per la prestazione lavorativa in presenza. Nella sola fascia di contattabilità può essere richiesta, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi e dalle norme di legge, fatta eccezione per il permesso breve, in quanto istituto non compatibile con il lavoro agile. Durante la fascia di contattabilità, il dipendente che fruisce di permessi orari, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dall'articolo 7, comma 2.
5. In caso di malattia la prestazione in modalità agile è sospesa. La malattia sopravvenuta interrompe il lavoro agile, nel rispetto delle norme in materia di assenze dal lavoro, con conseguente invio della certificazione del medico curante, secondo l'ordinaria procedura.
6. Fatte salve diverse disposizioni dettate dai contratti collettivi di lavoro e/o dalle circolari interne di organizzazione del lavoro regionale, per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, e fatto salvo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 7, nelle giornate di lavoro agile non sono previsti obblighi di orario (prestazione minima, rientri obbligatori) né è previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie, o aggiuntive, né di maggiorazioni orarie, notturne o festive.

Articolo 11 - Lavoro agile particolari situazioni personali o familiari

1. Fermi restando i fattori abilitanti di cui al comma 2, dell'articolo 3) e le attività escluse di cui ai commi 3 e 4, del medesimo articolo, è possibile attivare Accordi di lavoro agile per casi particolari, con un **numero di giorni di lavoro agile fino a tre giorni settimanali** o fino a **15 giornate al mese,** per i dipendenti che documentino una delle seguenti situazioni:
    a) propria invalidità certificata, con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 46%, ovvero propria disabilità psico-fisica, certificata ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate);
    b) **distanza chilometrica tra la residenza o il domicilio abituale e la sede di lavoro**, in base al percorso più breve, superiore a 25 chilometri;
    c) **lavoratori *caregivers*,** ai sensi dell'articolo 1, comma 255, Legge numero 205/2017 o che assistano familiari con disabilità certificata ai sensi della legge n. 104/1992;
    d) lavoratori che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della **genitorialità**.

1bis. A condizione che le attività lavorative in carico al dipendente siano interamente agibili da remoto, non vi sia la necessità di un'interazione costante e continuativa con il dirigente e con i colleghi e fermi restando i fattori abilitanti (autonomia e affidabilità del dipendente), il numero delle giornate di lavoro agile può essere incrementato:
- fino a quattro giorni settimanali, elevabili fino a cinque nei casi di particolare gravità certificata, per i lavoratori di cui alla lettera a) del comma 1);
- fino a quattro giorni settimanali per i lavoratori che si trovino a cumulare due o più situazioni personali o familiari tra quelle indicate al comma 1, con esclusione dei lavoratori

che fruiscano, in modo esclusivo e a giornate intere, dei tre giorni di permesso retribuito mensile previsti dalla L. 104/92 per l'assistenza ad un familiare con disabilità.".

2. Nei casi di cui alle lettere c) e d) del comma 1 il lavoro agile "casi particolari" può essere accordato solo a tempo determinato, per la durata massima di tre anni, rinnovabile, e solo qualora le attività in carico al dipendente siano interamente o quasi interamente agibili da remoto senza pregiudizio per l'Amministrazione (ovvero non prevedano interazioni fisiche con il pubblico e necessitino di un livello di interazione con colleghi e superiori esercitabile a distanza). Ciò in quanto il cumulo delle tutele previste *ex lege* in termini di permessi e congedi, sommati ai 3 giorni di lavoro agile, possono limitare la presenza nella sede di servizio ad una sola giornata settimanale.
3. Le modalità di attivazione del lavoro agile "casi particolari" sono quelle disciplinate all'articolo 8 utilizzando il **format predefinito "Lavoro agile particolari situazioni personali e familiari"** disponibile sullo Sportello del dipendente della Intranet regionale.
4. Spetta al dipendente comunicare tempestivamente al proprio Dirigente e al Dipartimento Personale e organizzazione la perdita dei requisiti di cui al comma 1 e 3 del presente articolo. In ogni caso, ogni anno il competente ufficio del Dipartimento personale e organizzazione verifica il permanere dei requisiti e delle situazioni di cui al comma 1. Nel caso di perdita del requisito, il lavoro agile "casi particolari" viene revocato d'ufficio con disabilitazione dell'apposito codice di presenza sull'applicativo IrisWEB.

Articolo 12 - Lavoro agile per straordinarie e temporanee situazioni personali o familiari

1. Fermi restando i fattori abilitanti di cui all'art. 3 c. 2 e le attività escluse di cui all'articolo 3, commi 3 e 4 limitatamente alla lettera b), per periodi limitati, comunque non superiori a 12 mesi, il dipendente, in presenza di contingenti e temporanei problemi di salute personale, certificati dal medico specialista o di assistenza primaria, ovvero di straordinarie circostanze personali e familiari, debitamente documentate e valutate dal dirigente competente, può richiedere l'attivazione del lavoro agile per casi di straordinario e temporaneo bisogno di cui al presente articolo o, se è già un lavoratore agile, l'implementazione del numero di giornate settimanali di lavoro a distanza, anche fino a cinque giornate su cinque, nei casi particolarmente gravi.
2. In ogni caso, le attività in carico al dipendente devono poter essere prevalentemente agibili da remoto senza pregiudizio per l'Amministrazione e la particolare situazione di bisogno personale o familiare deve avere carattere di temporaneità e non superare i 12 mesi.
3. Per le situazioni di cui al presente articolo, l'attivazione, è possibile ogni qualvolta ne sussistano le condizioni e per il tempo strettamente necessario ad affrontare o superare la circostanza di bisogno, previa abilitazione dell'apposito codice di presenza sull'applicativo IrisWEB e consegna del kit tecnologico di cui all'articolo 16. La consegna del kit tecnologico è garantita quando il periodo in cui si rende necessario il lavoro agile è di durata pari o superiore a tre mesi. Per periodi di durata inferiore al lavoratore può essere richiesto di rendere disponibili i propri dispositivi personali.
4. Le modalità di attivazione del lavoro agile di cui al presente articolo sono quelle disciplinate all'articolo 8 utilizzando **il format predefinito "Lavoro agile straordinarie e temporanee situazioni personali e familiari**" disponibile sullo Sportello del dipendente della Intranet regionale.

Articolo 13 - Recesso dall'Accordo di lavoro agile

1. Il recesso unilaterale dell'Accordo individuale di lavoro agile, compreso quello per "casi particolari" o per "straordinarie e temporanee situazioni di bisogno personale o familiare" di cui rispettivamente agli articoli 11 e 12, può essere esercitato ad iniziativa di ciascuna parte in qualsiasi momento, con apposita comunicazione scritta da far pervenire con un preavviso di almeno 30 giorni. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato, previo contraddittorio con il dipendente, o riconducibile ad un giustificato motivo ai sensi dei commi 2 e 3.

2. L'Amministrazione può motivatamente recedere dall'Accordo nei seguenti casi:
   a. inadempienza alle previsioni e agli obblighi contenute/i nella presente Disciplina e nell'Accordo di cui all'articolo 9, tra cui, in particolare, il mancato rispetto della fascia oraria di contattabilità, degli obblighi di formazione e delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di sicurezza e tutela dei dati;
   b. mancato raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi nelle tempistiche assegnate come definiti nel progetto di lavoro agile e nell'Accordo individuale;
   c. irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto;
   d. mancata compilazione (settimanalmente o mensilmente) del rapporto di feed back secondo il modello adottato dall'Amministrazione regionale;
   e. assegnazione del dipendente ad altro ufficio della medesima Struttura organizzativa o ad altre mansioni, diverse da quelle per le quali è stata concordata la modalità di lavoro a distanza, o di assunzione di nuovo ruolo o incarico incompatibile con il lavoro a distanza, nell'ambito della medesima Struttura Organizzativa;
   f. sopravvenuta incompatibilità delle attività in carico al dipendente con il lavoro agile anche a seguito dell'eventuale mutamento delle modalità di organizzazione del lavoro;
   g. valutazione non positiva dell'affidabilità del dipendente come risultante dalla scheda di valutazione della performance individuale riferita all'anno precedente;
   h. perdita dei requisiti soggettivi di attivazione in capo al dipendente.

3. Costituiscono giustificato motivo le cause di recesso di cui alle lettere c) e h) del comma 4 del presente articolo. Per i restanti casi il dirigente può esercitare la facoltà di recesso, previo contraddittorio con il dipendente.

4. Nel caso di personale con disabilità ai sensi dell'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte dell'Amministrazione non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del personale interessato.

5. La risoluzione consensuale dell'Accordo non necessita di motivazione e alla stessa non si applicano i termini di preavviso citati.

6. L'Accordo di lavoro agile **si risolve di diritto** nei seguenti casi:
   a) in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale;
   b) in caso di mobilità del dipendente ad altra Struttura Organizzativa.

7. In caso di cambiamento del dirigente, quello subentrante può motivatamente:
   a) recedere dall'Accordo, al fine di costruire il necessario rapporto di fiducia;
   b) modificare l'Accordo per definire diversamente la programmazione delle attività e i risultati da conseguire e/o il numero delle giornate di lavoro a distanza;

8. Il Coordinatore/Dirigente di appartenenza è tenuto a comunicare al Dipartimento personale e organizzazione i casi di recesso per gli adempimenti consequenziali.

Articolo 14 - Lavoro agile per esigenze di carattere straordinario dell'Amministrazione

1. Ai fini di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi, la funzionalità delle attività necessarie e/o la salute e la sicurezza pubblica, qualora venga ravvisata una situazione di carattere emergenziale - quale, a titolo esemplificativo, emergenze sanitarie, calamità naturali, allerta meteo, chiusura strade - o di carattere straordinario che impedisca l'accesso alle sedi di lavoro per mancanza temporanea di adeguate condizioni microclimatiche o di sicurezza delle postazioni di lavoro, il lavoro agile, ferme restando le attività escluse di cui al comma 3 dell'articolo 3 ed i fattori abilitanti di cui al comma 2 del medesimo articolo, può essere attivato d'ufficio dal Coordinatore/dirigente, limitatamente al periodo in cui persiste tale condizione straordinaria o emergenziale.
2. Le prestazioni da rendersi in modalità agile sono individuate dal Coordinatore/dirigente in deroga alle disposizioni della presente disciplina secondo modalità attuative, tempistiche e nei confronti dei soggetti destinatari da definirsi in relazione alla specifica situazione emergenziale.
3. Nei casi di cui al presente articolo, ai dipendenti che già non sono lavoratori agili e, pertanto, non sono dotati del kit tecnologico aziendale, può essere richiesto di utilizzare i propri dispositivi personali.

Articolo 15 - Diritto alla disconnessione e tempo di riposo

1. L'Amministrazione adotta le misure tecniche e organizzative necessarie a garantire il diritto alla disconnessione del dipendente che presta attività lavorativa in modalità agile.
2. Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale bidirezionale, verso i propri responsabili/dirigenti e viceversa, oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi.
3. L'Accordo individua il periodo di disconnessione che deve ricomprendere la fascia oraria tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino seguente nonché l'intera giornata di riposo settimanale e gli altri giorni festivi, fatto salvo lo svolgimento di attività istituzionale. Non è comunque consentito svolgere attività di lavoro in modalità agile in coincidenza dei giorni festivi né dalle ore 22.00 alle ore 6.00, fatto salvo lo svolgimento di attività istituzionale ovvero la formale e motivata autorizzazione del dirigente.
4. Durante il periodo di disconnessione stabilito nell'Accordo, non è richiesto al dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura della posta elettronica, la ricezione delle telefonate, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione. Durante il periodo di riposo e di disconnessione, il dipendente disattiva i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo regionale di lavoro e, in particolare, a effettuare almeno undici ore consecutive di riposo al giorno e almeno ventiquattro ore consecutive di riposo ogni sette giorni, di regola coincidenti con la domenica, calcolate come media in un periodo non superiore a quattordici giorni, con disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Articolo 16 - Dotazioni tecnologiche

1. L'attività lavorativa in modalità agile è svolta mediante dispositivi e sistemi forniti dall'Amministrazione, che ne garantisce la sicurezza ed il buon funzionamento, sostenendo le relative spese di manutenzione. Il dipendente nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile può utilizzare dispositivi di sua proprietà, nel rispetto di quanto previsto al comma 6.
2. L'assetto standard della dotazione fornita è definito dal Dipartimento competente in materia di servizi tecnologici e informativi, il quale assicura il costante aggiornamento e monitoraggio dei meccanismi di sicurezza informatica e fornisce, altresì, indicazioni in merito al rispetto dei livelli minimi di sicurezza.
3. Il lavoratore agile assume gli obblighi del comodatario nei riguardi dell'attrezzatura affidatagli ed è tenuto a restituirla funzionante all'Amministrazione. In particolare, è tenuto ad utilizzarla per l'esercizio esclusivo dell'attività lavorativa, a non variare la configurazione dei dispositivi, a non sostituirli con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici salvo dove espressamente autorizzato e a segnalare tempestivamente al Dipartimento competente in materia di servizi tecnologici e informativi eventuali malfunzionamenti dei dispositivi affidati. Il dipendente è civilmente responsabile ai sensi dell'articolo 2051 del codice civile per i danni cagionati alle attrezzature in custodia, salvo che non provi il caso fortuito.
4. I recapiti telefonici, sia quello del telefono dell'ufficio sia quello del telefono portatile di servizio, devono essere resi visibili nei contatti della rubrica regionale e indicati in calce alla firma delle e-mail. Il telefono portatile deve essere tenuto acceso e utilizzato anche nelle giornate in presenza. Con l'attivazione dell'infrastruttura telefonica Voip l'unico numero di telefono sarà quello dell'ufficio.
5. Per accedere alle applicazioni e ai sistemi dell'Amministrazione per le ordinarie attività di servizio, può essere utilizzata la connessione mobile fornita dall'Amministrazione nei limiti dei plafond dati assegnati, o una connettività domestica del dipendente, fatti salvi i casi preventivamente verificati e autorizzati di profili lavorativi che rendessero necessarie ulteriori misure. In quest'ultima ipotesi, sono valutate dall'Amministrazione ulteriori prescrizioni sulle modalità di collegamento.
6. L'Amministrazione prevede apposite modalità per consentire la raggiungibilità da remoto delle proprie applicazioni, dei sistemi gestionali e del sistema di protocollo, tramite cloud, VPN o accessi in desktop remoto o con postazione di lavoro virtualizzata. Al fine di garantire la sicurezza dell'accesso da remoto ai sistemi regionali tramite VPN, il dipendente si impegna ad installare, eventualmente anche sul proprio cellulare/smartphone l'APP per l'autenticazione multifattore (che non richiede la condivisione del proprio numero di cellulare privato).
7. Per i lavoratori agili, qualora il relativo progetto sia stato approvato in un momento in cui la dotazione standard non fosse disponibile, questi possono proporre di avviare l'attività con propria dotazione individuale, da sostituirsi non appena disponibile con quella standard dell'Amministrazione. L'Accordo deve dare atto di tale disponibilità. Il dipendente, in questo caso, è responsabile della conformità delle attrezzature rispetto ai requisiti minimi tecnici e di sicurezza comunicati all'Amministrazione. In ogni caso, le spese riguardanti i consumi elettrici, il costo della connessione dati nonché eventuali ulteriori spese connesse all'effettuazione della prestazione in modalità agile sono a carico del dipendente.
8. In caso di furto o smarrimento delle dotazioni tecnologiche fornite, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e ad effettuare denuncia alle competenti Forze dell'ordine.

Articolo 17- Formazione

1. In considerazione dell'importanza che è riconosciuta alla formazione, costituisce presupposto obbligatorio per il lavoro agile la frequenza di moduli formativi appositamente predisposti e resi fruibili dall'Amministrazione 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'Amministrazione;
   - 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.
2. I dirigenti sono tenuti a partecipare a percorsi formativi specifici obbligatori, con l'obiettivo di acquisire e trasferire elementi culturali e organizzativi in tema di lavoro a distanza.
3. La mancata partecipazione ai corsi obbligatori da parte del dipendente senza una valida giustificazione comporta la decadenza dell'Accordo sottoscritto.

Articolo 18 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile, mettendo a disposizione sull'intranet regionale, un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e fornendo indicazioni utili affinché il dipendente possa operare una scelta consapevole dei luoghi in cui espletare l'attività lavorativa.
2. Il dipendente che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità agile, sulla base della formazione ricevuta, nel rispetto dei requisiti di cui alla presente Disciplina, delle previsioni di cui all'informativa e delle procedure amministrative, è tenuto a rispettare e applicare correttamente le direttive dell'Amministrazione e in particolare deve prendersi cura della propria salute e sicurezza, conformemente alle disposizioni dell'articolo 20 del d.lgs. 81/2008.
3. Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in modalità agile il dipendente deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Amministrazione, nella persona del proprio dirigente, secondo le modalità e le procedure previste dalla normativa vigente e secondo i protocolli dell'ente.
4. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa con esposizione ad un rischio elettivo improprio.

Articolo 19 - Obblighi di custodia e riservatezza

1. Il dipendente è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e le informazioni trattati in esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

2. Il dipendente è, altresì, tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza dei dati e delle informazioni trattati ai sensi della normativa europea e statale in materia di protezione dei dati personali.

Articolo 20 - Doveri di comportamento e sanzioni

1. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente è tenuto al rispetto dei doveri previsti dal Codice di comportamento dell'Amministrazione, approvato con deliberazione della Giunta regionale del 27 novembre 2023, n. 1378 e successive modificazioni e integrazioni.
2. L'inosservanza delle disposizioni di cui alla presente Disciplina e di cui all'Accordo di lavoro agile sottoscritto costituisce comportamento rilevante ai fini disciplinari e può determinare, oltre all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal contratto collettivo regionale di lavoro, anche il recesso unilaterale da parte dell'Amministrazione previsto dall'articolo 13.

Articolo 21 - Informativa al Comitato Unico di Garanzia e alle Organizzazioni sindacali

1. L'Amministrazione trasmette al Comitato Unico di Garanzia (CUG) e alle Organizzazioni sindacali un report annuale con le statistiche e le modalità di monitoraggio del lavoro agile adottate, oltre alla tempestiva segnalazione delle eventuali criticità che potrebbero manifestarsi e influire negativamente sull'operatività dell'istituto.

Articolo 22 - Disposizioni transitorie e finali

1. L'Amministrazione adegua progressivamente i propri sistemi di monitoraggio della performance organizzativa individuando idonei indicatori al fine di valutare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità delle attività svolte in modalità a distanza.
2. In caso di entrata in vigore di disposizioni contrattuali di comparto o decentrate e di discipline regolamentari regionali che apportino modifiche a istituti applicati ai lavoratori a distanza, le norme di cui alla presente disciplina devono ritenersi immediatamente modificate e/o disapplicate e/o emendate.
3. Eventuali controlli in ordine al rispetto delle disposizioni della presente disciplina e dell'Accordo individuale di lavoro avverranno nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 4 della legge 1° maggio 1970, n. 300 e s.m.i..
4. Per quanto non espressamente previsto dalla presente Disciplina, si applicano le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.
5. Ulteriori indicazioni applicative saranno rese con apposite circolari del Dipartimento del Personale e organizzazione.

Articolo 23 – Efficacia

1. La presente Disciplina sostituisce integralmente il "Documento per l'attuazione del lavoro agile ordinario" approvato in appendice della DGR n. 81 del 29 gennaio 2024 ed entra in vigore dal 1° gennaio 2025 che si intende abrogato con la medesima decorrenza.

APPENDICEPIANO DI RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO (PRA) DELLA POLITICA REGIONALE DI SVILUPPO 2021/27

PIANO DI RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO (PRA) DELLA POLITICA REGIONALE DI SVILUPPO 2021/27

GENNAIO 2026

Versione 4.0

INDICE

1 STORICO VERSIONI E MODIFICHE DEL PIANO 3

2 DATI ANAGRAFICI 4

3 INTRODUZIONE AL PIANO 5

4 ANALISI DEL CONTESTO E OBIETTIVI DI RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO 6

5 LINEE DI INTERVENTO E INIZIATIVE PROGETTUALI 10

5.1. LINEA A – RAFFORZAMENTO DELL'ORGANICO E DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE 11

5.2. LINEA B – STANDARD E SEMPLIFICAZIONE DI PROCESSI, PROCEDURE E ATTI 14

5.3. LINEA C – RAFFORZAMENTO STRUMENTI TRASVERSALI 17

5.4. LINEA D – INIZIATIVE DI PARTENARIATO E KNOWLEDGE SHARING 18

5.5. LINEA E – ALTRE INIZIATIVE DI RAFFORZAMENTO 19

6. QUADRO FINANZIARIO GENERALE PRA 20

7. CRONOPROGRAMMA ATTUATIVO E DI SPESA 22

8. SET DI INDICATORI DEFINITI PER LA MISURAZIONE DEI RISULTATI 25

1. STORICO VERSIONI E MODIFICHE DEL PIANO

In questa sezione le Amministrazioni devono tenere traccia delle versioni adottate di Piano di rigenerazione - per la Regione autonoma Valle d'Aosta, Piano di rafforzamento amministrativo, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, della legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35 (*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2022/2024). Modificazioni di leggi regionali*) - numerando e datando le versioni aggiornate e indicando nella colonna "sintesi delle modifiche" la tipologia di modifica apportata alla versione e i riferimenti di capitolo e pagina.

Nr. versione	Data versione	Sintesi delle modifiche
Versione 1.0 – Primo stralcio del Piano di rafforzamento amministrativo	Approvato con deliberazione n. 897 in data 8 agosto 2023	
Versione 2.0 – Piano di rafforzamento amministrativo della Politica regionale di sviluppo 2021/27	Approvato con deliberazione n. 81 in data 22 gennaio 2024	Elaborazione del PRA per il periodo 2021/27 integrato nel PIAO 2024/26
Versione 3.0 – Piano di rafforzamento amministrativo della Politica regionale di sviluppo 2021/27	Approvato con deliberazione n. 63 in data 27 gennaio 2025	Aggiornamento del PRA per il periodo 2021/27 integrato nel PIAO 2025/27
Versione 4.0 – Piano di rafforzamento amministrativo della Politica regionale di sviluppo 2021/27	Approvato con deliberazione n. 70 in data 29 gennaio 2026	Aggiornamento del PRA per il periodo 2021/27 integrato nel PIAO 2026/28

2. DATI ANAGRAFICI

Anagrafica Amministrazione titolare del Piano	
Denominazione Amministrazione	Regione autonoma Valle d'Aosta/ Région Autonome Vallée d'Aoste
Indirizzo Amministrazione	Piazza Deffeyes, 1
Codice fiscale Amministrazione	00368440079
Codice IPA Amministrazione	ZSDAAQ
Telefono	0165/273111
Sito web	www.regione.vda.it

Anagrafica Responsabile tecnico del PRA	
Nome e Cognome	Stefania FANIZZI
Direzione/Dipartimento/Ufficio di riferimento	Segretario Generale della Regione
Telefono	0165/273260
Mobile	/
E-mail	s.fanizzi@regione.vda.it

Anagrafica Responsabile Struttura di supporto al Responsabile tecnico PRA	
Nome e Cognome	Stefania FANIZZI (Coordinatrice reggente)
Direzione/Dipartimento/Ufficio di riferimento	Dipartimento politiche strutturali e affari europei
Telefono	0165/527803
Mobile	/
E-mail	s.fanizzi@regione.vda.it

Programma correlato alle iniziative di rafforzamento	
Nome Programma	Programma regionale FESR 2021/27 della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste
CCI	2021IT16RFPR019
Decisione di approvazione/modifica	Decisione di esecuzione della Commissione europea C(2022) 6593 del 12 settembre 2022 di approvazione del Programma regionale Valle d'Aosta FESR 2021/27 – versione 1.1 Decisione di esecuzione della Commissione europea C(2025) 4488 del 2 luglio 2025 di approvazione del Programma regionale Valle d'Aosta FESR 2021/27 – versione 2.2
Fondo	Fondo europeo di sviluppo regionale
Nome e Cognome Autorità di Gestione/O.I.	Barbara FONTANA
Direzione/Dipartimento/Ufficio dell'AdG	Struttura Programmi per lo sviluppo regionale
Telefono	0165/527826
E-mail	b.fontana@regione.vda.it

3. INTRODUZIONE AL PIANO

Nella presente sezione esplicitare i riferimenti degli atti di approvazione e adozione del PRA, e fornire, se possibile, cenni di collegamento e continuità operativa con le iniziative di rafforzamento intraprese nella II fase dei Piani.

La Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste, con la legge di stabilità regionale per il triennio 2022/24[1], ha scelto di dotarsi, in continuità con il ciclo finanziario 2014/20, di un apposito Piano di rafforzamento amministrativo, anche quale parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nel quale individuare gli interventi da realizzare per rafforzare la capacità di gestione amministrativa, elemento imprescindibile per una gestione efficace ed efficiente dei Fondi europei e nazionali.

Preme, anzitutto, osservare che la Regione ha deciso di mantenere la dicitura "Piano di rafforzamento amministrativo" anche per il periodo di programmazione 2021/27 anziché "Piano di rafforzamento e rigenerazione amministrativa (PRiGA)", come indicato nell'Accordo di Partenariato dell'Italia, per sostenere e valorizzare la continuità di questo tipo di pianificazione, il cui obiettivo primario è quello di supportare e rafforzare la capacità amministrativa e le competenze tecnico-amministrative dei diversi soggetti coinvolti nelle attività legate alla gestione e attuazione dei Programmi cofinanziati.

Nel periodo di programmazione 2021/27, la Regione è, infatti, interessata dall'attuazione di otto Programmi[2] riferiti alla Politica di coesione e alla Politica agricola comune[3], cui si aggiungono gli Interventi finanziati dal Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC) e gli Interventi 'Servizi essenziali Aree interne', finanziati da risorse nazionali nell'ambito dell'attuazione della Strategia nazionale per le Aree interne. Risulta, pertanto, imprescindibile l'identificazione di interventi di natura organizzativa, formativa e strumentale per migliorare la gestione e il controllo delle politiche di investimento regionali cofinanziate con i fondi europei e nazionali.

Si precisa, altresì, che, stante la stretta correlazione con il PIAO, a differenza del precedente periodo di programmazione, si è ritenuto opportuno procedere all'aggiornamento annuale del documento, così da poter implementare le azioni ivi contenute anche alla luce di nuove esigenze che dovessero nel frattempo emergere.

Un primo stralcio di Piano di rafforzamento amministrativo (PRA) della Politica regionale di sviluppo 2021/27 è stato approvato dalla Giunta regionale, con deliberazione n. 897 in data 8 agosto 2022, in vista dell'approvazione del Programma regionale FESR 2021/27 della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste. In tale primo documento, sono state identificate alcune azioni da porre in essere prevalentemente nel corso del biennio 2022/23, ciò anche grazie alle risorse REACT-EU del PON Governance e capacità istituzionale 2014/20 di cui la Valle d'Aosta è risultata beneficiaria.

Con la medesima deliberazione, la Giunta regionale ha, altresì, demandato l'implementazione del PRA al 2023, considerata la necessità di tener conto, nello sviluppo del documento, anche delle risultanze dello studio condotto da SDA BOCCONI School of Management dell'Università

---

1 Legge regionale 22 dicembre 2021, n. 35 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (Legge di stabilità regionale per il triennio 2022/2024), articolo 6, comma 1.

2 Si tratta del Programma regionale FESR 2021/27 della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste; del Programma regionale FSE+ 2021/27 della Regione autonoma Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste; del Programma Interreg VI-B Europa centrale 2021/27; del Programma Interreg VI-B Spazio alpino 2021/27; del Programma Interreg VI-B Euro-Med 2021/27; del Programma Interreg VI-A Italia-Francia Alcotra 2021/27; del Programma Interreg VI-C Interreg Europe 2021/27 e del Programma Interreg VI-A Italia-Svizzera.

3 Attuata a laivello regionale attraverso il Complemento regionale per lo Sviluppo rurale del Piano strategico della PAC 2023/2027 (CSR 23/27).

commerciale "Luigi BOCCONI" di Milano, al fine di renderlo uno strumento operativo teso a favorire l'azione dell'Amministrazione regionale per l'attuazione dei Programmi a cofinanziamento europeo e statale, contribuendo al suo efficientamento secondo gli indirizzi di governance delineati nel Quadro strategico regionale di Sviluppo sostenibile 2030 (QSRSvS 2030).

Nel corso dell'ultimo trimestre 2023, in coincidenza con l'avvio dei lavori per la predisposizione del PIAO, sono, quindi, stati avviati anche quelli per l'implementazione del PRA, in stretto coordinamento tra il Segretario Generale della Regione (in qualità di Responsabile del PRA) e la Coordinatrice del Dipartimento politiche strutturali e affari europei, in qualità di Struttura di supporto tecnico al Responsabile del PRA. In seno al Dipartimento politiche strutturali e affari europei è stato costituito un gruppo di lavoro, composto da dirigenti e funzionari/e delle diverse Strutture sott'ordinate e della Struttura Politiche regionali di sviluppo rurale del Dipartimento agricoltura, che ha portato all'individuazione di diversi obiettivi e di azioni di rafforzamento amministrativo da porre in essere e che è stato approvato con deliberazione n. 81 in data 22 gennaio 2024 (versione PRA 2.0).

Analogamente all'attività posta in essere nel 2023, negli ultimi trimestri del 2024 e del 2025 si è proceduto all'aggiornamento del PRA, le cui versioni 3.0 e 4.0 sono state approvate con deliberazioni della Giunta regionale n. 63 in data 27 gennaio 2025 e n. 70 del 29 gennaio 2026.

Al fine di consentire una comparzione del PRA 2021/27 con i Piani di rafforzamento e rigenerazione amministrativa adottati dalle altre Regioni e Province autonome, l'impostazione del documento ricalca il modello diffuso dall'Agenzia per la Coesione territoriale a fine 2021.

4. ANALISI DEL CONTESTO E OBIETTIVI DI RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO

Nella presente sezione si chiede di fornire un quadro di analisi complessiva sul contesto organizzativo, procedurale e legislativo dell'Amministrazione prendendo anche spunto dalle evidenze e dagli esiti della II fase dei PRA e delle attività di autovalutazione.
Unitamente a tali informazioni descrittive si chiede, ove possibile, di indicare, in forma di punto elenco, le principali criticità identificate dall'Amministrazione ovvero le aree operative di miglioramento e che possono essere oggetto di interventi di rafforzamento.
Inoltre, dopo l'inquadramento generale del contesto, si prega di descrivere le finalità generali e gli obiettivi specifici che l'Amministrazione si pone con la realizzazione del PRA 2021/27. Nella articolazione degli obiettivi si pregano le Amministrazioni di compilare la tabella in calce al fine di fornire un elenco puntuale e sintetico dei principali obiettivi perseguiti. L'elenco degli obiettivi in tabella dovrà essere richiamato nella sezione 5 e 6 del Piano e in particolare nella descrizione degli interventi di rafforzamento (rapporto tra Linea, intervento/progetto di rafforzamento e obiettivo) e nell'articolazione del quadro finanziario.

Nell'ambito della gestione dei fondi, la capacità amministrativa si riferisce alla capacità della Pubblica Amministrazione di gestire e utilizzare i Fondi dell'Unione europea in modo efficace lungo l'intero ciclo di investimento, contribuendo in tal modo a un'efficace attuazione delle politiche strutturali dell'Unione.
La necessità di potenziare la capacità amministrativa per gestire e attuare i Fondi europei, nel tempo, ha, infatti, assunto un sempre maggior rilievo.

Per quanto concerne la **Politica di coesione**, già negli "**Orientamenti in materia di investimenti finanziati dalla politica di coesione 2021/27 per l'Italia**", espressi nell'**Allegato D** alla Relazione per Paese relativa all'Italia 2019 – *che espongono le opinioni preliminari della Commissione europea sui settori d'investimento prioritari e sulle condizioni quadro per l'attuazione efficace della Politica di coesione 2021/27 e che hanno costituito la base per il dialogo tra l'Italia e la Commissione europea per la programmazione 2021/27* – sono state individuate puntuali condizioni per migliorare l'amministrazione e l'attuazione dei Fondi europei, quali, fra le altre, la garanzia della corretta attuazione dei piani di rafforzamento amministrativo basati sull'esperienza del periodo 2014/20; la necessità di rafforzare i partenariati e le politiche dal basso, con una maggiore partecipazione degli enti locali e dei partner economici e sociali al fine di garantire un'attuazione tempestiva ed efficace

delle Strategie territoriali e l'esigenza di aumentare la capacità amministrativa dei beneficiari di preparare e attuare progetti, in particolare a livello locale.

Anche il **Pacchetto legislativo della Coesione per il settennio 2021/27** pone l'accento sullo sviluppo di tali capacità. In particolare, il **regolamento (UE) 2021/1060**, recante le disposizioni comuni applicabili ai Fondi della coesione, stabilisce che l'Accordo di partenariato riporti una sintesi delle azioni che lo Stato membro interessato prevede di adottare per rafforzare la propria capacità amministrativa e che ciascun Programma deve identificare le sfide relative alla capacità amministrativa, alla *governance* e alle misure di semplificazione. Al fine di verificare gli sforzi fatti in tal senso, il regolamento precisa, altresì, che, in occasione delle riunioni dei Comitati di Sorveglianza, si deve dar conto dei progressi compiuti nello sviluppo della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, dei partner e dei beneficiari.

L'**Accordo di partenariato dell'Italia,** approvato dalla Commissione europea con Decisione C(2022) 4787 in data 15 luglio 2022, **dedica un'apposita sezione al rafforzamento amministrativo**, prevedendo, oltre a un Programma nazionale di assistenza tecnica denominato "Capacità per la coesione", che affronterà trasversalmente alcuni nodi critici, i **Piani di rigenerazione amministrativa (PRigA)**, che andranno a definire, a livello dei Programmi nazionali e regionali, l'insieme delle azioni di rafforzamento della capacità amministrativa e istituzionale necessari. Più nel dettaglio, nell'Accordo si prevede che le Autorità di gestione dei Programmi che utilizzano il FESR, sulla base dell'esperienza dei PRA 2014/20, definiscano tali Piani che, accanto agli ambiti di intervento e agli obiettivi di rafforzamento stabiliti, devono definire anche gli strumenti utilizzati per rafforzare la capacità amministrativa di tutti i soggetti coinvolti, in particolar modo dei beneficiari pubblici degli interventi e dei partner locali, e individuare gli obiettivi sequenziali da ottenere.

Quanto alla **Politica agricola comune**, anche il **regolamento (UE) 2021/2115** evidenzia che il sostegno del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR) alle azioni di assistenza tecnica deve promuovere lo sviluppo della capacità amministrativa per quanto riguarda i nuovi sistemi di governance e controllo degli Stati membri; considerata la complessità di detti sistemi, che per lo sviluppo rurale vedono un processo congiunto – nazionale e regionale – di programmazione, monitoraggio e valutazione degli interventi, le azioni a supporto della capacità amministrativa devono essere relazionate al Comitato di monitoraggio del Piano strategico della PAC, a livello nazionale, e al corrispondente Comitato del Complemento di sviluppo rurale, a livello regionale.

Il tema del rafforzamento amministrativo è, poi, affrontato trasversalmente dal **documento strategico regionale**, il già richiamato **QSRSvS 2030,** che contiene il dettaglio dei meccanismi di *governance* che dovranno accompagnare l'attuazione degli indirizzi di programmazione. Chiare regole gestionali, adeguate dotazioni in termini di risorse umane dedicate e rafforzamento della capacità amministrativa sono, infatti, precondizioni essenziali per la concretizzazione di quanto previsto a livello strategico. A tal fine, assume grande rilievo il potenziamento della capacità amministrativa della Regione, come pure delle Amministrazioni locali impegnate nell'attuazione dei Programmi. È, infatti, di fondamentale importanza costituire presidi stabili di professionalità e competenze, evitando le eccessive esternalizzazioni che non aiutano a qualificare le strutture dell'Ente.

Il **modello di governance raffigurato nel QSRSvS 2030** si ispira ai seguenti principi:

- una governance in grado di garantire la centralità del ruolo della Regione per recepire e indirizzare strategicamente il complesso delle decisioni provenienti dal livello politico istituzionale attraverso i processi di pianificazione e coordinamento delle politiche e, al tempo stesso, la loro traduzione nel quadro degli strumenti di programmazione disponibili, in base ai parametri delle risorse allocabili, delle diverse priorità e delle caratteristiche dei territori;
- una governance multilivello e cooperativa, in linea con il principio di attivazione del partenariato stabilito a livello europeo, per assicurare un'effettiva partecipazione degli enti locali e degli attori privati ai processi di programmazione, attuazione e valutazione delle politiche;

- una governance orientata al risultato che, anche attraverso interventi di riforma organizzativa dell'Amministrazione regionale, possa strutturare le proprie risorse e dotazioni in modo da assicurare efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, ma anche garantire un supporto operativo - con Strutture organizzative flessibili e modulabili - ad enti e beneficiari nelle diverse fasi di attuazione, gestione e rendicontazione richieste dai Programmi.

Si evidenzia, inoltre, che l'attuale inquadramento delle Autorità di gestione FESR e FSE+ all'interno dello stesso Dipartimento pone le condizioni organizzative ottimali per pervenire all'avvicinamento, ove possibile, delle procedure afferenti ai due Fondi, sia al fine di rendere più efficiente la macchina amministrativa sia al fine di semplificare l'uso delle risorse da parte dei beneficiari.

Particolare rilevanza quale sede di confronto e scambio, anche in ottica di rafforzamento amministrativo, riveste, poi, il Nucleo di valutazione dei Programmi a finalità strutturale (NUVAL), che ricomprende tutte le Autorità di gestione e i responsabili dei Programmi cofinanziati, oltre a quattro esperti/e esterni/e.

***

Le azioni di rafforzamento della capacità amministrativa per l'attuazione dei Programmi del ciclo 2021/27 **contenute nel presente documento sono intraprese dall'Amministrazione regionale in continuità con il percorso avviato con il PRA (Fasi I e II) della Politica regionale di sviluppo 2014/20 e tengono conto della mappatura delle problematicità** riscontrate nel ciclo di programmazione 2014/20 dalle diverse Strutture regionali a vario titolo coinvolte nella gestione dei Fondi europei, curata dal Dipartimento politiche strutturali e affari europei nel primo semestre del 2022, **come pure dei contributi emersi dai tavoli partenariali tematici per la preparazione della programmazione 2021/27**.

Come già evidenziato nella descrizione dello scenario di riferimento contenuta nel primo stralcio del PRA 2021/27, approvato con dGR 897/2023, con riguardo alle **pregresse esperienze in tema di rafforzamento della capacità amministrativa (PRA II fase 2018/19)**, le principali problematiche emerse erano legate alla carenza di organico in forza presso le diverse Strutture regionali coinvolte nella gestione e attuazione dei Programmi cofinanziati con i Fondi europei e alle difficoltà delle stesse Strutture nel fronteggiare i carichi di lavoro per l'espletamento delle necessarie attività di controllo e rendicontazione della spesa.

In particolare, si rammenta che le iniziative intraprese con le azioni di rafforzamento del PRA 2018/19, aggiornato con deliberazione n. 147 in data 8 febbraio 2019, non hanno sortito pienamente gli esiti auspicati anche per la portata più ampia sottesa alle questioni organizzative affrontate, legate alle risorse, alle procedure e ai tempi di reperimento, selezione e inserimento in organico di personale nei diversi ruoli. Ulteriori aspetti ed esigenze emersi sono, invece, riconducibili all'efficienza organizzativa e procedurale, all'aggiornamento delle competenze del personale presente nelle Strutture e all'efficacia degli strumenti informativi in uso all'Amministrazione regionale.

Come noto, **la rilevazione per l'attualizzazione dei fabbisogni e delle criticità** condotta nei primo semestre del 2022 **ha restituito un quadro dal quale è stato possibile circoscrivere una serie di elementi di attenzione** che, pur confermando sostanzialmente quanto era già emerso in precedenza circa gli ambiti di intervento prioritari, ha fornito elementi maggiormente puntuali sulle possibili azioni di capacitazione per l'accompagnamento della programmazione 2021/27.

A tali problematicità l'Amministrazione ha cercato di fornire una **prima risposta con le azioni previste nel primo stralcio del PRA 2021/27**, progressivamente implementate nelle versioni successive del documento.

Più nel dettaglio, la criticità segnalata dalle Strutture regionali coinvolte nella gestione dei Fondi europei relativa alla **percezione generalizzata di un sottodimensionamento dell'organico del**

personale nei diversi ruoli **e, in particolare, di quello dedicato alle attività di controllo di primo livello** delle operazioni cofinanziate dai Fondi europei – che richiedono un carico oneroso e che, conseguentemente, condiziona anche altre attività quali quelle attinenti la progettazione, la gestione e l'attuazione di progetti e Programmi – **ha trovato un'apposita risposta nell'azione "a.3 – Assunzione di personale a tempo determinato"** afferente alla linea "a) – Rafforzamento dell'organico e delle competenze del personale" del primo stralcio di PRA.
Grazie alle disposizioni derogatorie ai limiti assunzionali inserite nelle leggi regionali di stabilità riferite agli anni 2022/24 e 2023/25 (l.r. 35/2021 e l.r. 32/2022)[4] e all'estensione delle modalità semplificate di reclutamento previste per il personale assunto a tempo determinato per l'attuazione delle progettualità PNRR, nell'ambito del PRA è stato previsto un apposito Intervento, finanziato con risorse del Programma regionale Valle d'Aosta FESR 2021/27, relativo **all'assunzione di 3 assistenti amministrativo-contabili** (Cat. C/C2) presso la Struttura Controllo progetti europei e statali del Dipartimento politiche strutturali e affari europei **destinati allo svolgimento delle attività di controllo di primo livello delle operazioni afferenti al Programma regionale FESR 2021/27**, attraverso la costituzione di un apposito Ufficio dedicato ai controlli di primo livello FESR e Aree interne che ha centralizzato tale funzione in una logica di maggiore efficienza e coordinamento, sgravando nel contempo le altre Strutture regionali che si dedicavano in modo frammentario allo svolgimento di tali attività.

Quanto al **gap emerso in termini di competenze e di aggiornamento**, che gli interventi formativi realizzati nel biennio 2018/19 non sembravano essere riusciti a risolvere pienamente, **il PRA 2021/27 prevede specifiche iniziative formative**, mirate sia all'aggiornamento delle competenze del personale a vario titolo coinvolto nella gestione dei fondi europei, sia al personale neo-assunto o neo-trasferito in seno al Dipartimento politiche strutturali e affari europei.

Rispetto alle segnalazioni pervenute circa la **necessità di apportare alcune migliorie al sistema informativo SISPREG**, il PRA prevede **interventi di miglioramento e adeguamento del sistema informativo per la gestione della nuova programmazione 2021/27** attraverso la gestione e configurazione delle componenti necessarie alla programmazione (compresi indicatori e schede azione, schede progetto, formulari di presentazione dei progetti), nonché altri interventi generali di funzionamento del sistema informativo.

Un'ulteriore esigenza segnalata dalle Strutture regionali riguardava la **necessità di lavorare alla messa a punto di standard e interventi per la semplificazione dei processi, delle procedure e degli atti**. Nell'ambito della Linea "b) Standard e semplificazione di processi, procedure e atti" del PRA 2021/27,sono state previste specifiche iniziative rivolte ai Beneficiari, tra le quali l'elaborazione di linee guida finalizzate a supportarli in alcuni ambiti caratterizzati da un elevato livello di complessità (a titolo esemplificativo, l'applicazione del principio del '*do not significant harm*' (DNSH), previsto dal regolamento 2021/1060).

Infine, tra i fabbisogni segnalati all'inizio del periodo di programmazione, rientrava quello di **prevedere forme di supporto tecnico e formazione specialistica, nelle diverse fasi di implementazione di progetti e Programmi**, rivolto sia alle Strutture interne all'Amministrazione che a enti e beneficiari coinvolti a vario titolo nell'attuazione e gestione.
A riguardo, il Dipartimento politiche strutturali e affari europei ha lavorato allo sviluppo di un modello di Task force con funzioni di supporto tecnico specialistico, che necessita, tuttavia, di essere ulteriormente implementato al fine di assicurarne l'operatività.

[4] Le leggi regionali di stabilità 35/2021 e 32/2022 hanno previsto la possibilità di procedere, prioritariamente rispetto ai restanti fabbisogni, al reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato da assegnare all'espletamento delle funzioni di coordinamento, programmazione, attuazione, gestione, rendicontazione, controllo e valutazione degli interventi nell'ambito dei Programmi cofinanziati dai Fondi dell'Unione europea.

Con riferimento agli obiettivi di rafforzamento, le azioni del PRA 2021/27 saranno indirizzate verso i seguenti obiettivi:

1) garantire il mantenimento, in termini quantitativi e qualitativi, delle risorse umane dedicate alla gestione dei Programmi cofinanziati e la stabilizzazione delle risorse assunte a tempo determinato;
2) innalzare le competenze del personale del Dipartimento politiche strutturali e affari europei e del Dipartimento agricoltura, presso cui sono incardinate le Autorità di gestione e il Responsabile, a livello regionale, dei Programmi di Cooperazione Territoriale europea, nonché del personale delle Strutture regionali a vario titolo coinvolte nell'attuazione dei Fondi europei per aumentare la qualità e l'efficacia delle politiche di investimento pubblico con l'attuazione dei Programmi cofinanziati dai Fondi europei e nazionali;
3) semplificare le procedure di gestione, controllo e monitoraggio degli interventi finanziati con i Fondi europei, anche in una logica di progressivo avvicinamento tra i Programmi regionali FESR e FSE+;
4) sviluppare e adeguare il sistema informativo regionale SISPREG per la gestione di alcuni Programmi cofinanziati del periodo di programmazione 2021/27;
5) potenziare l'attività di comunicazione, sia con l'obiettivo di aumentare il livello di conoscenza da parte della società civile relativamente alle scelte di policy sia per diffondere più efficacemente le opportunità di finanziamento,
6) migliorare alcune funzioni trasverali, funzionali alla realizzazione degli interventi.

Tali obiettivi possono essere così sintetizzati:

Codice Obiettivo	Descrizione obiettivo
Obiettivo 1	Stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato e rafforzamento dell'organico e delle competenze
Obiettivo 2	Stabilizzazione di processi, procedure e atti, attraverso l'elaborazione di linee guida per la predisposizione di bandi e avvisi e incentivazione del ricorso alle opzioni di costo semplificato.
Obiettivo 3	Adeguamenti del sistema informativo SISPREG per la gestione di alcuni dei Programmi cofinanziati
Obiettivo 4	Realizzazione di attività di comunicazione e informazione specificatamente declinate sul target dei destinatari
Obiettivo 5	Sviluppo del modello di Task force multidisciplinare con funzioni di supporto specialistico

5. LINEE DI INTERVENTO E INIZIATIVE PROGETTUALI

Nel presente capitolo, e in particolare nei paragrafi dedicati alle linee di intervento, è necessario descrivere testualmente gli interventi che si intendono attivare rappresentando, in maniera dettagliata, gli aspetti amministrativi che si intendono rafforzare, i benefici attesi e gli obiettivi che ci si prefigge di raggiungere al loro completamento.
All'interno dei paragrafi specifici riguardanti le diverse linee di rafforzamento (es: Linea a, Linea b, ecc), si richiede la compilazione di una tabella di sintesi in cui inserire un codice sequenziale da attribuire ad ogni progetto/intervento (come da esempi in calce), il titolo e una descrizione dell'intervento, il soggetto attuatore (indicando quindi se l'intervento viene direttamente realizzato dall'AdG o dall'O.I. o da altri soggetti) e il destinatario degli interventi (es: se le iniziative puntano al rafforzamento dei beneficiari o alle stesse Strutture di coordinamento). Nell'ultima colonna della tabella di riepilogo inserire uno o più codici degli obiettivi correlati all'intervento e già precedentemente elencati nel Cap. 4.
*Nella progettazione, individuazione e selezione degli interventi di rafforzamento si adotti un approccio mirato e puntuale che tenga fede ai principi di: **Pertinenza** – individuare interventi strettamente funzionali agli obiettivi di rafforzamento; **Concentrazione** – definire preferibilmente una lista ristretta di interventi efficaci; **Complementarietà** – selezionare interventi in funzione delle strategie nazionali di rafforzamento e delle altre iniziative attivate a livello comunitario, nazionale e locale; **Misurabilità** – attuare iniziative di rafforzamento che permettono un monitoraggio e una valutazione concreta sui risultati e sugli impatti prodotti nel medio periodo.*

Nell'individuazione delle linee di intervento si è tenuto conto dei principi di pertinenza, concentrazione, complementarietà, misurabilità allo scopo selezionare interventi con caratteristiche che siano:
- strettamente funzionali agli obiettivi di rafforzamento (pertinenza);
- raccolti su azioni di particolare efficacia (concentrazione);
- funzionali alle strategie comunitarie, nazionali e regionali di rafforzamento (complementarietà);
- misurabili ai fini del monitoraggio e della valutazione di risultati e impatti (misurabilità).

5.1 Linea a – Rafforzamento dell'organico e delle competenze del personale

Codice	Titolo Intervento/ progetto	Descrizione intervento/progetto	Soggetto attuatore (a scelta tra AdG, O.I., Beneficiari, Altri Partner)	Soggetto Destinatario (a scelta tra AdG, O.I., Beneficiari, Altri Partner)	Obiettivo correlato
a.1	Copertura di posti vacanti e sostituzione di personale assente	Assicurare la tempestiva sostituzione del personale operante presso il Dipartimento politiche strutturali e affari europei, le Autorità di gestione e le Strutture implicate nella gestione dei Fondi europei in ipotesi di assenze prolungate dello stesso o di trasferimento/collocamento a riposo secondo le disposizioni normative e contrattuali di comparto in vigore	Dipartimento personale e organizzazione	Dipartimento politiche strutturali e affari europei, Autorità di gestione; Strutture regionali	Ob.1
a.2	Stabilizzazione personale assunto a tempo determinato	Stabilizzare il personale assunto a tempo determinato implicato nella gestione dei Fondi europei e del PNRR/PNC, capitalizzando e valorizzando l'esperienza maturata.	Dipartimento personale e organizzazione	Dipartimento politiche strutturali e affari europei, Autorità di gestione; Strutture regionali	Ob.1
a.3	Rafforzamento organico	Assunzione personale a tempo determinato	AdG FESR	AdG FESR	Ob.1
a.4	Formazione trasversale e specialistica	Realizzazione di corsi di formazione trasversale e specilistica	Struttura regionale Amministrazione e formazione del personale e attività economali	Dipartimento politiche strutturali e affari europei, Autorità di gestione; Strutture regionali	Ob. 1

Rispetto alla linea occorre tenere conto della riorganizzazione dell'Amministrazione regionale in atto, la cui decorrenza, ai sensi della deliberazione della Giunta regionale n. 1683 in data 30 dicembre 2025, è stata fissata al 1° aprile 2026 e che prevede il seguente assetto organizzativo delle Strutture che, a vario titolo, sono principalmente coinvolte nella gestione, programmazione e attuazione dei Fondi europei:

Organico delle Strutture operative sui fondi europei:

STRUTTURA	POSTI VACANTI
Dipartimento Affari europei, innovazione e politiche per la montagna e giovanili compresivo della Unità Organizzativa *Autorità con funzione contabile*	/
Programmazione Fondo sociale europeo e politiche giovanili	/
Programmazione per lo sviluppo regionale	Cat/Pos C2: 1 Cat/Pos D: 1
Controllo progetti europei e statali	Cat/Pos C2: 1 Cat/Pos D: 1
Ufficio di rappresentanza a Bruxelles	Cat/Pos C2: 2
Autorità di audit dei fondi dell'Unione europea	Cat/Pos C2: 2
Politiche regionali di sviluppo rurale	/

Oltre all'evidenza dei posti vacanti, occorre considerare anche la situazione, fortemente variabile nel tempo, del personale formalmente assegnato alle diverse Strutture, ma assente per periodi prolungati (ad esempio per congedi, aspettative, lunghe assenze per motivi di salute o altre situazioni assimilabili).
Ad oggi non è stata effettuata una ricognizione puntuale e aggiornata delle carenze effettive di personale nelle Strutture coinvolte, anche in ragione della **variabilità periodica** delle situazioni individuali.

- **Copertura dei posti vacanti e sostituzione di personale assente**

Al fine di assicurare la piena operatività delle summenzionate Strutture, occorrerà lavorare in stretto coordinamento con il Dipartimento personale e organizzazione affinché venga assicurata, nell'attuazione della programmazione 2021/27, la tempestiva copertura dei posti vacanti e la sostituzione del personale operante presso le Strutture nei casi di assenze prolungate dal servizio, determinate, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, da assegnazione temporanea ad altra Struttura o congedi per maternità, secondo le disposizioni normative e contrattuali di comparto in vigore.

La copertura dei posti vacanti verrà perseguita prioritariamente mediante assunzioni a tempo indeterminato, attivando in particolare le seguenti modalità:

- scorrimento delle graduatorie dell'Amministrazione regionale, ove disponibili, o utilizzo di graduatorie approvate da altre Amministrazioni, qualora sussistano appositi atti autorizzativi;
- attivazione di procedure di mobilità, sia interna all'Amministrazione regionale sia esterna, sia essa di comparto o extra-comparto.

In assenza della possibilità di procedere con assunzioni a tempo indeterminato, si farà ricorso, in via residuale, a contratti di lavoro a tempo determinato. Tali contratti potranno essere, altresì, utilizzati per garantire la sostituzione temporanea del personale assente, ma titolare del diritto alla conservazione del posto. Resta fermo che il ricorso al lavoro a tempo determinato è soggetto ai limiti imposti dalla disciplina vigente, che prevede un tetto massimo di spesa destinabile alle assunzioni temporanee e presenta ulteriori criticità strutturali tipiche del reclutamento non stabile.

A ciò si aggiunge una difficoltà ulteriore, riconducibile al contesto socio-economico e congiunturale, caratterizzato da una progressiva perdita di attrattività del pubblico impiego. Tale fenomeno incide in modo significativo sulla capacità dell'Amministrazione regionale – così come della generalità delle pubbliche amministrazioni – di reperire risorse umane, sia mediante assunzioni a tempo indeterminato sia attraverso contratti a tempo determinato. Ne deriva un quadro di crescente difficoltà nel colmare le carenze d'organico ormai strutturali e nel rispondere ai fabbisogni di personale in continua evoluzione.

Nel tentativo di ridurre il divario tra necessità operative e risorse disponibili, l'Amministrazione regionale, con le deliberazioni della Giunta n. 324 in data 26 marzo 2025 e n. 1655 in data 23 dicembre 2025, ha definito il Piano 2025-2027 delle procedure selettive finalizzate alla copertura dei posti vacanti. Il Piano prevede, tra le altre, una procedura selettiva unica, per esami, per il profilo professionale di Assistente amministrativo contabile (cat. C / pos. C2): attualmente in fase di espletamento.

- **Stabilizzazione di personale assunto a tempo determinato**

Al fine di garantire continuità alla previsione contenuta nell'articolo 7-*septies* della l.r. 8/2006 - che mira a valorizzare l'esperienza professionale maturata dal personale assunto con contratti a tempo determinato per l'esercizio delle funzioni di coordinamento, programmazione, attuazione, gestione, rendicontazione, controllo e valutazione degli interventi relativi ai Programmi di finanziamento dell'UE - e che dispone l'introduzione, nei bandi di concorso per l'assunzione a tempo indeterminato,

di una riserva di posti fino a un massimo del 40 per cento a favore del personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto almeno trentasei mesi di servizio, la legge di stabilità regionale per il triennio 2026/2028 (l.r. 29 del 23 dicembre 2025) ha inserito, all'articolo 3, comma 6, un'ulteriore disposizione puntuale in materia.

In particolare, al fine di non disperdere e di valorizzare le professionalità acquisite dal personale assunto a tempo determinato mediante le procedure selettive pubbliche indette per il rafforzamento amministrativo delle Strutture regionali coinvolte nell'attuazione dei Progetti finanziati con risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari (PNC), ai sensi dell'articolo 7 della l.r. 21 dicembre 2022, n. 32 (Legge di stabilità per il triennio 2023/2025), la Regione può procedere, entro il 31 dicembre 2026, alla stabilizzazione del personale in servizio alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione.

La stabilizzazione è subordinata allo svolgimento di un colloquio selettivo, le cui modalità sono definite con deliberazione della Giunta regionale. Possono accedervi coloro che abbiano maturato almeno ventiquattro mesi di servizio nella qualifica ricoperta, ottenuto una valutazione positiva pari ad almeno 80/100 nelle ultime due annualità e già sostenuto la prova preliminare di accertamento della conoscenza della lingua francese o italiana.

Le assunzioni a tempo indeterminato vengono effettuate mediante scorrimento della graduatoria di merito derivante dal colloquio selettivo, nel rispetto delle facoltà assunzionali della Regione per l'anno 2026 e nel limite del 50 per cento dei fabbisogni di personale di categoria D (profili di istruttore amministrativo o responsabile amministrativo-contabile) e di categoria C, posizione economica C2 (profilo di assistente amministrativo-contabile), approvati per il triennio 2026/2028, con riferimento all'annualità 2026.

Il personale stabilizzato viene destinato prioritariamente alle Strutture organizzative presso le quali i vincitori della selezione prestano o hanno prestato servizio a tempo determinato, nonché alle Strutture incaricate di compiti di programmazione, gestione, monitoraggio, controllo, rendicontazione o altre attività connesse ad azioni e interventi cofinanziati da Fondi europei o statali.

- **Rafforzamento dell'organico**

Proseguirà fino al 2026 il Progetto relativo all'assunzione di n.3 assistenti amministrativo-contabili, cat. C, pos. C2, a tempo determinato da destinare alla Struttura controllo Progetti europei e statali per l'avvio della sperimentazione del nuovo modello organizzativo di cui alla deliberazione n. 481/2023, che centralizza, in capo alla predetta Struttura, l'attività di controllo di primo livello delle operazioni afferenti al Programma regionale Valle d'Aosta FESR 2021/27, secondo le modalità definite nel Sistema di gestione e controllo del Programma.

In particolare, una volta conclusa la procedura selettiva unica, per esami, attualmente in corso e finalizzata al profilo di Assistente amministrativo-contabile (cat. C / pos. C2), si procederà - in accordo con il Dipartimento personale - a valutare l'opportunità di uno scorrimento della graduatoria degli idonei. Tale valutazione sarà volta a ricostituire integralmente il contingente di tre unità di personale previsto dal Progetto.

- **Formazione trasversale e specialistica**

La formazione, in un contesto regionale profondamente segnato da trasformazioni normative, sociali e tecnologiche, rappresenta la leva indispensabile attraverso cui sviluppare le conoscenze e le capacità per la gestione quotidiana delle attività lavorative, nonché per rispondere alle sfide richieste dal contesto esterno.

In linea con il Piano pluriennale della formazione approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 1026 in data 4 agosto 2025, l'azione prevede la realizzazione sia di interventi formativi sia di

carattere trasversale sia di taglio specialistico, con l'obiettivo non soltanto di mantenere e rinforzare il *know-how* già presente in termini di competenze tecniche e specialistiche in possesso del personale dipendente appartenente a Strutture a vario titolo coinvolte nella gestione e attuazione dei Fondi europei, ma anche di accrescerne le competenze al fine di favorire la crescita professionale.

I corsi di formazione riguaderanno sia le *hard skill* sia le *soft skill* e verteranno su aree tematiche diverse, dai corsi in materia di ICT agli Aiuti di Stato, dalla contabilità al benessere organizzativo. Un'attenzione specifica, nel corso del periodo di programmazione 2021/27 – cui si riferisce il presente PRA – sarà dedicata ai Fondi europei, con specifico riguardo all'applicazione dei principi orizzontali previsti dal regolamento europeo 2021/1060, al tema della valutazione, al miglioramento della partecipazione degli enti e delle Strutture della Regione ai Programmi tematici gestiti dalla Commissione europea, alla comunicazione.

A tal proposito, si precisa che, anche nell'ottica di migliorare l'efficacia delle attività realizzate, si prevede la realizzazione di un corso di formazione dedicato alla comunicazione inclusiva, finalizzato a promuovere e sensibilizzare rispetto all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e a pratiche comunicative che rispettino le peculiarità di ciascun individuo in un'ottica di equità, nonché di un'iniziativa formativa dedicata alla comunicazione efficace, che avrà ad oggetto il trasferimento di conoscenze teorico-pratiche riferite all'utilizzo e alla gestione di canali digital e social per la comunicazione della Pubblica amministrazione (es. sito web, Facebook, Instagram).

Inoltre, a seguito alla presentazione, da parte della Commissione europea, delle proposte per il prossimo Quadro finanziario pluriennale 2028/34 – che prevedono, tra l'altro, la razionalizzazione dei Programmi, maggiore flessibilità e priorità rafforzate in alcuni nuovi ambiti d'intervento – è prevista la realizzazione di una specifica iniziativa formativa, rivolta al personale a vario titolo implicato nella programmazione e attuazione dei Fondi europei, finalizzata a rafforzarne le competenze tecniche e operative, fondamentali per posizionarsi nel nuovo scenario della programmazione europea.

Contribuisce, altresì, all'accrescimento delle competenze specifiche la partecipazione del personale del Dipartimento politiche strutturali e affari europei ai Laboratori di Capacity Building (CB LAB) promossi dalla Segreteria Tecnica nazionale dei PRigA, che si configurano come spazi di lavoro collaborativo tra Autorità di Gestione, con l'obiettivo di favorire lo scambio di idee, prassi e soluzioni operative, l'individuazione di procedure comuni e la costruzione condivisa di strumenti di attuazione. In tale ambito è prevista anche la realizzazione di specifici focus group su temi considerati rilevanti, quali, a titolo esemplificativo quello sulle "Verifiche sul conflitto di interessi".

In termini più generali, si rammenta che il personale a vario titolo coinvolto nella gestione e attuazione dei Fondi europei della coesione e della Politica agricola comune, nel periodo di programmazione 2021/27, oltre alle iniziative specificatamente dedicate, ha potuto e potrà beneficiare anche delle iniziative formative previste nell'ambito dell'attuazione, a livello regionale, del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

5.2 Linea b – Standard e semplificazione di processi, procedure e atti

La Linea b) è finalizzata a mettere a punto standard e interventi per la semplificazione di processi, procedure e atti. Pertanto, comprende interventi di carattere organizzativo a supporto dei processi che governano la gestione, l'attuazione e il controllo. Le azioni previste da questa Linea supportano la reingegnerizzazione dei processi e una definizione dei ruoli e responsabilità legata alla funzionalità dei processi e ai tempi di gestione e attuazione dei fondi, per un'efficace *governance* dei Programmi.

Codice	Titolo Intervento/progetto	Descrizione intervento/progetto	Soggetto attuatore (a scelta tra AdG, O.I., Beneficiari, Altri Partner)	Soggetto Destinatario (a scelta tra AdG, O.I., Beneficiari, Altri Partner)	Obiettivo correlato
b.1	Definizione linee guida bando tipo	Definizione di linee guida di uno schema tipo di bando per i fondi FESR e FSE+	AdG FESR AdG FSE+	Beneficiari	Ob.2
b.2	Predisposizione linee guida uso OCS	Predisposizione di linee guida per l'utilizzo delle opzioni di costo semplicato	AdG FESR AdG FSE+	Beneficiari, O.I.	Ob.2
b.3	Predisposizione linee guida DNSH e climate proofing	Predisposizione di linee guida per la corretta applicazione del principio del DNSH e del *climate proofing*.	AdG FESR	Beneficiari	Ob.2

- **Definizione di uno schema tipo di bando**

Sulla base delle esperienze maturate nel periodo di programmazione 2014/20, tanto in ambito FESR quanto FSE+, l'azione si propone di predisporre uno strumento di riferimento (linea guida) nelle quali evidenziare l'impostazione logica delle informazioni e dei punti chiave essenziali che ogni bando dovrà contenere, articolato secondo una scala di priorità ben definita, con l'obiettivo di essere di aiuto ai fini della definizione di modalità operative standard in favore di ciascuno dei Programmi.

Più nel dettaglio, nell'ottica di adottare soluzioni finalizzate alla semplificazione amministrativa per ogni singolo Fondo di riferimento, l'intervento che le Autorità di gestione FESR e FSE+ porteranno a compimento si propone di migliorare e agevolare, nell'interesse dei beneficiari, la comprensione delle informazioni di natura amministrativa e tecnico-finanziaria contenute nei bandi al fine del corretto soddisfacimento di ogni requisito richiesto per l'approvazione e il finanziamento dei Progetti, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa eurounitaria, nazionale e regionale di riferimento.

Le Autorità di gestione FESR e FSE+ realizzeranno, ciascuna con riguardo al rispettivo Programma, delle linee guida recanti uno schema tipo semplificato di bando, provvedendo ad affinare l'articolazione complessiva al fine di assicurare:

a) l'omogeneità delle informazioni aventi una valenza generale e trasversale;
b) la normativa applicabile;
c) i criteri di valutazione;
d) la documentazione generale di base comune richiesta;
e) la presenza di eventuali altre informazioni base ritenute comunque sostanziali e imprescindibili ai fini della presentazione tipo di una progettualità da ammettere a finanziamento.

Sia in ambito FESR che FSE+, le linee guida saranno predisposte in osservanza di quanto disposto dai vigenti Sistemi di gestione e controllo (Si.Ge.Co.), adottando e utilizzando un glossario semplice e comune per facilitare l'utilizzo dello strumento da parte dei beneficiari e dei fruitori dello stesso.
Considerato che la strutturazione di un bando (nella versione finale che viene approvata) contiene prescrizioni specifiche e di dettaglio vincolanti, non solo per i destinatari, ma anche per l'Amministrazione stessa, che giustificano un approccio eterogeneo, le Autorità di gestione FESR e FSE+ intendono, comunque, garantire attraverso le predette linee guida, uno schema minimo in grado di garantire la presenza di quegli elementi di base imprescindibili e comuni ad ogni bando.

- **Predisposizione di linee guida per l'utilizzo delle opzioni di costo semplicato**

Dall'esperienza maturata dalle Autorità di gestione FESR e FSE+, in alcuni casi, lo scarso utilizzo delle Opzioni di Costo Semplificate (OCS) nel periodo di programmazione 2014/20 ha comportato, soprattutto da parte dei piccoli beneficiari, una maggior difficoltà di accesso ai fondi, uno scarso orientamento ai risultati e alla programmazione e un tasso di errore talora significativo connesso alla complessità della rendicontazione a costi reali.

Nell'ottica di adottare soluzioni finalizzate alla semplificazione e al contenimento dei tempi istruttori, all'obiettivo di spronare l'adesione a progettualità a valere per ogni singolo fondo di riferimento, nonché per ottemperare all'obbligo di ricorso a tale tipologia di rimborso delle spese ai sensi dell'articolo articolo 53, comma 2, del regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio – *che prevede che laddove il costo totale di un'operazione non superi i 200.000 euro, le sovvenzioni fornite ai beneficiari possano assumere una delle forme previste come ozioni di costo semplificate* – la predisposizione di linee guida per l'utilizzo delle opzioni di costo semplificato si propone l'obiettivo di migliorare e agevolare, nell'interesse dei beneficiari e degli organismi intermedi (di seguito OI), un utilizzo maggiore e più consapevole delle OCS, oltreché più mirato.

Le linee guida saranno indirizzate a far percepire ai beneficiari e agli OI di riferimento i benefici attesi sottesi alla semplificazione del processo gestionale dei Programmi regionali FESR ed FSE+, riassumendo i principali concetti declinati e/o elaborati nel dettaglio:
a) dalle Assistenze tecniche di supporto ai fondi;
b) dalle eventuali analisi e approfondimenti implementati dalle Autorità di gestione;
c) dalle future linee guida rilasciate dalla Commissione europea.

Attraverso la prediposizione di queste linee guida le Autorità di gestione FESR e FSE+ intendono, altresì, garantire un processo di complementarietà di entrambi i Fondi a fronte della complessità operativa legata alla valutazione documentale finanziaria delle spese e favorire un'evoluzione sinergica verso un'economia procedurale delle attività di verifica e una riduzione delle probabilità di errore e degli oneri amministrativi a carico dei beneficiari, degli OI e dell'Amministrazione stessa.
Il ricorso all'utilizzo consapevole delle opportunità correlate alle OCS consentirà di promuovere l'adozione di tipologie di calcolo dei costi ammissibili che siano conformi a un metodo predefinito basato sugli output, sui risultati o su altri costi determinati cercando di evitare, ove possibile e vantaggioso, la tracciatura di ogni euro di spesa cofinanziata da ricondurre a singoli documenti d'appoggio, riducendo così notevolmente gli oneri amministrativi sia dell'Amministrazione che dei soggetti coinvolti nel processo.

- **Predisposizione di linee guida per l'applicazione del principio del DNSH e del *climate proofing***

La Politica di coesione 2021/27, rispetto alle esperienze pregresse, ha messo al centro il tema della sostenibilità ambientale.
Il regolamento (UE) 2021/1060 recante le disposizioni comuni applicabili ai Fondi europei della coesione, in particolare, **all'articolo 9, paragrafo 4, stabilisce che gli obiettivi dei fondi sono perseguiti in linea con** l'obiettivo di promuovere lo sviluppo sostenibile di cui all'articolo 11 TFUE, tenendo conto degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, dell'Accordo di Parigi e del **principio** "***non arrecare un danno significativo***" (traduzione dall'inglese "*Do no significant harm*" – DNSH), mentre al successivo **articolo 73, paragrafo 2, lettera j)** ha posto a carico delle Autorità di gestione la necessità di **garantire l'immunizzazione dagli effetti del clima degli investimenti in infrastrutture la cui durata attesa è di almeno cinque anni** (***climate proofing***).

Per quanto concerne il **DNSH**, la verifica del rispetto del principio deve essere assicurata non soltanto nella fase di programmazione e definizione dei criteri di selezione delle operazioni, ma anche durante tutta la fase attuativa.
Le linee guida relative al DNSH saranno uno strumento che recepirà le indicazioni sia puntuali sia trasversali del principio nazionale del DNSH e le calerà in maniera operativa relativamente alle azioni regionali, secondo quanto già disposto nella Valutazione ambientale strategica del Programma regionale Valle d'Aosta FESR 2021/27. Essa, quindi, risulterà utile per programmatori, progettisti, beneficiari e, più in generale, per tutti gli stakeholder delle attività territoriali implicate e semplificherà l'attuazione di questo principio orizzontale.

Si rileva, altresì, che proprio l'aspetto orizzontale di tale principio fa sì che sia applicabile anche ai Progetti finanziati dal FEASR. Gli ambiti per la maggior parte agricoli o comunque rurali a cui fanno riferimento i Progetti FEASR rendono, infatti, ancor più necessaria una puntuale attenzione agli aspetti ambientali, in tutte le fasi attuative dei progetti, e le linee guida di cui sopra, benché riferite al Programma FESR, possono costituire un modello replicabile, rappresentando un valido supporto per tutti i soggetti interessati.

Il processo di ***climate proofing***, invece, consta di 2 pilastri: la mitigazione (neutralità climatica) e l'adattamento (resilienza climatica) e, in entrambi i casi, è prevista una fase di *screening* sulla cui base, se del caso, si provvede a un'analisi dettagliata.
A livello nazionale sono in corso di predisposizione delle linee guida per la verifica climatica in infrastrutture 2021/27 dall'esame della cui bozza si evince che il tipo di verifica climatica a cui è soggetta ogni operazione è determinato dal "settore di intervento" in cui questa ricade.
Anche relativamente a questo tema appare imprescindibile un intervento mirato al rafforzamento delle competenze tecniche, organizzative e gestionali sia del personale operante presso l'Autorità di gestione FESR sia del personale delle Strutture dell'Amministrazione regionale a vario titolo implicati nell'attuazione del Programma, anche con il coinvolgimento dell'Assistenza tecnica attraverso la realizzazione di apposite linee guida.

Con la realizzazione della presente linea di intervento, si intende, quindi, agevolare e supportare i potenziali beneficiari nella predisposizione delle proprie proposte progettuali e nel corso della realizzazione delle medesime.

5.3 Linea c – Rafforzamento strumenti trasversali

Codice	Titolo Intervento/progetto	Descrizione intervento/progetto	Soggetto attuatore (a scelta tra AdG, O.I., Beneficiari, Altri Partner)	Soggetto Destinatario (a scelta tra AdG, O.I., Beneficiari, Altri Partner)	Obiettivo correlato
c.1	Adeguamenti Sispreg	Adeguamenti del sistema informativo regionale SISPREG per la programmazione 2021/27	Struttura sistemi informativi	Dipartimento politiche strutturali e affari europei; AdG FESR, FSC, FSE+, Struttura controllo progetti europei e statali; Beneficiari dei Progetti	Ob.3

La Linea c) interviene per rafforzare gli strumenti trasversali, in modo che siano funzionali alla gestione, attuazione, monitoraggio e controllo dei fondi europei della coesione e nazionali, limitatamente agli Interventi afferenti al Programma "Servizi essenziali Aree interne" e allo specifico modello di *governance* adottato dall'Amministrazione e delineato nel QSRSvS 2030. La linea d'azione prevede, prioritariamente, interventi sul sistema informativo SISPREG finalizzati a:

- adeguare e allineare il sistema al nuovo periodo di programmazione 2021/27;
- realizzare videotutorial con finalità formative sull'utilizzo delle singole funzionalità del sistema;
- sviluppare nuove funzionalità al fine di consentire la gestione delle operazioni previste nei Programmi regionali FESR, FSE+ e Servizi essenziali Aree interne;
- migliorare e semplificare il sistema informativo a beneficio dei diversi utilizzatori;
- sviluppare nuove funzionalità anche nell'ottica di digitalizzare la documentazione e creare nuova reportistica;
- assicurare lo sviluppo di funzionalità mediante l'integrazione tra i sistemi informativi SISPREG e SOL per l'erogazione a cittadini e cittadine di voucher per la conciliazione vita-lavoro e adeguamento in SISPREG dell'attuale funzionalità relativa ai voucher per la formazione continua per consentire l'erogazione di voucher "borse di ricerca".

5.4 Linea d – Iniziative di partenariato e *knowledge sharing*

Codice	Titolo Intervento/progetto	Descrizione intervento/progetto	Soggetto attuatore (a scelta tra AdG, O.I., Beneficiari, Altri Partner)	Soggetto Destinatario (a scelta tra AdG, O.I., Beneficiari, Altri Partner)	Obiettivo correlato
d.1	Partenariato	Favorire il coinvolgimento attivo del partenariato	Dipartimento politiche strutturali e affari europei Autorità di gestione	Tavolo permanente per il confronto partenariale, Beneficiari, Enti pubblici e privati, imprese	Ob. 4
d.2	Comunicazione	Realizzazione di attività di comunicazione e informazione a favore sia di soggetti esterni all'Amministrazione regionale sia interni alla medesima	Dipartimento politches strutturali e affari europei, in collaborazione con le Strutture dipendenti e con la Struttura politiche regionali di sviluppo rurale	Enti pubblici e privati, imprese e società civile	Ob. 4

La Linea d) comprende azioni tese a favorire il coinvolgimento attivo del partenariato – anche in linea con le indicazioni contenute nel Codice europeo di condotta sul partenariato – e la diffusione di informazioni presso gli *stakeholders* oltre che all'interno della stessa Amministrazione.
Si tratta, rispetto al partenariato, di consultare periodicamente il Tavolo permanente per il confronto partenariale sulla Politica regionale di sviluppo 2021/27, costituito con deliberazione della Giunta regionale n. 98 in data 8 febbraio 2021, con l'obiettivo di raccogliere contributi e suggerimenti per l'attuazione della Politica di coesione e agricola comune.

Quanto agli aspetti di comunicazione, con l'obiettivo di potenziare **la visibilità della Politica di coesione e agricola comune,** la linea in argomento prevede, in prima battuta, l'elaborazione di una **Strategia unitaria di comunicazione** riferita al periodo 2021/27, che riunisca in un'azione comune, condivisa e integrata, i diversi Programmi e interventi previsti per la Valle d'Aosta nella programmazione 2021/27. Una comunicazione efficace contribuisce, infatti, a dare contezza dei risultati e dei progressi compiuti verso gli obiettivi fissati al 2030 dal Quadro strategico regionale di Sviluppo sostenibilee ad aumentare l'accesso alle opportunità dei Programmi regionali e la consapevolezza del valore aggiunto che l'Unione europea offre alla dimensione regionale delle politiche.

Inoltre, in considerazione del fatto che alla Politica regionale di sviluppo viene chiesta un'azione concreta e incisiva, che permetta al tessuto economico e sociale locale di trarre il massimo vantaggio dalle opportunità offerte e, grazie a queste, progredire in una prospettiva di sviluppo sostenibile, è prevista la **realizzazione di specifiche iniziative di comunicazione**. A tal riguardo, è intendimento dell'Amministrazione regionale dare avvio a un corposo affidamento esterno, così da potenziare la comunicazione anche ricorrendo a strumenti nuovi e più innovativi rispetto a quelli finora utilizzati. Più nel dettaglio, la comunicazione si svilupperà attraverso un mix di canali online e offline, nell'ottica di massimizzare l'efficacia di ciascun mezzo, secondo due filoni principali: azioni periodiche o continuative, finalizzate a creare un sottofondo per garantire sempre informazioni aggiornate, e azioni specifiche e verticali, volte alla promozione intensiva dei singoli Programmi. In tale contesto un ruolo significativo sarà svolto dagli eventi, quali iniziative che riescono a raggiungere target che a volte sfuggono ai più usati mezzi di comunicazione e permettono a chi assiste di acquisire informazioni sull'Unione europea e sulla Politica regionale di sviluppo in Valle d'Aosta.

Nell'intero meccanismo, un ruolo fondamentale e trasversale è svolto da Europe Direct Vallée d'Aoste, che, in linea con le funzioni individuate dall'articolo 6 della l.r. 8/2006 e con il ruolo allo stesso riconosciuto nel QSRSvS 2030, garantisce l'unitarietà della comunicazione, assicurando che

tutti gli sforzi comunicativi siano rispondenti agli obiettivi della Strategia, nell'ottica di dare trasparenza ai processi attuativi e di veicolare le informazioni al pubblico.

Sempre tra le iniziative finalizzate a migliorare l'informazione ai beneficiari e al partenariato e la comunicazione rivolta alla società civile, nel corso del settennio è prevista l'elaborazione, da parte dei componenti esperti, esterni all'Amministrazione regionale, del Nucleo di valutazione dei Programmi a finalità strutturale (NUVAL), di brochure divulgative, rivolte a illustrare in forma semplificata i principali risultati emersi dalle valutazioni condotte, al fine di favorire la comprensione e il coinvolgimento di cittadine e cittadini, nonché degli stakeholder.

5.5 Linea e – Altre iniziative di rafforzamento

Codice	Titolo Intervento/progetto	Descrizione intervento/progetto	Soggetto attuatore (a scelta tra AdG, O.I., Beneficiari, Altri Partner)	Soggetto Destinatario (a scelta tra AdG, O.I., Beneficiari, Altri Partner)	Obiettivo correlato
e.1	Task Force specialistica	Sviluppo del modello di Task force approvato con deliberazione n. 1513/2022	Dipartimento politiche strutturali e affari europei; Autorità di gestione	Beneficiari	Ob.5
e.2	Linee guida per i Beneficiari sulle disposizioni regolamentari in materia di comunicazione	Elaborazione di linee guida per i Beneficiari su sulle disposizioni regolamentari in materia di comunicazione	Autorità di gestione	Beneficiari	Ob.5

La linea e) racchiude interventi per lo sviluppo e l'attivazione di un modello di Task force specialistica, anche avvalendosi di un servizio di assistenza e supporto specialistico, prevista nel modello di *governance* del QSRSvS 2030 e ideata quale ulteriore dispositivo di supporto operativo dei programmatori e dei beneficiari, con l'obiettivo di favorirel'integrazione delle competenze dei soggetti coinvolti nella progettazione e attuazione degli interventi e assicurare un supporto implementato *just in time* in tutte quelle situazioni rispetto alle quali si verificano delle criticità nei processi che non possono essere risolte se non con l'ausilio di competenze specialistiche.

Ulteriore iniziativa di rafforzamento prevista è l'elaborazione di una guida destinata ai beneficiari dei finanziamenti dei Programmi europei e statali con l'obiettivo di fornire indicazioni pratiche sul rispetto delle disposizioni in materia di comunicazione e di supporto a una corretta ed efficace divulgazione delle informazioni, nella cornice della Politica regionale di sviluppo 2021/27.

6. QUADRO FINANZIARIO GENERALE PRA

Nella presente sezione è richiesta la compilazione della tabella in calce indicante l'elenco degli interventi finanziati (inserendo codice e titolo già indicati nelle tabelle del precedente Cap.5) e l'importo complessivo previsto o ipotizzato. Dopo aver indicato gli importi per singolo intervento si prega di inserire gli importi cumulati delle Linee di intervento e il totale generale di Piano.
Nelle ultime colonne della tabella si chiede di indicare (con una X) se il singolo intervento e relativo importo sarà finanziato con una delle seguenti opzioni:

- **Finanziato negli Obiettivi di Policy del Programma di riferimento** – nel caso in cui l'intervento è direttamente collegato agli investimenti e programmato all'interno di un obiettivo specifico del Programma stesso;
- **Finanziato nell'Assistenza Tecnica del Programma di riferimento** – nel caso in cui l'intervento è "spesato" nell'Asse di Assistenza tecnica del Programma ed è finalizzato a garantire e supportare la gestione efficace dei Fondi;
- **Finanziato ai sensi dell'art. 37 del regolamento 1060/2021** – nel caso in cui l'intervento è inerente ulteriori azioni di assistenza tecnica basate sul raggiungimento di specifici risultati o condizioni definite nel Programma in conformità all'Appendice 2 dell'Allegato V del CPR. Questa tipologia di interventi deve essere programmata nell'ambito di una specifica priorità e rendicontata alla Commissione Europea con il meccanismo del finanziamento non collegato ai costi;
- **Finanziato con altri strumenti nazionali** – nel caso in cui si intende finanziare l'intervento/progetto a valere su altri strumenti/Programmi nazionali di capacitazione amministrativa quali ad esempio il Programma Operativo Nazionale Capacità per la Coesione 2014-2020.

Linea a – Rafforzamento organico e delle competenze del personale						
Codice	**Titolo Intervento/progetto**	**Importo (€)**	**Finanziato in OP del PO**	**Finanziato in AT del PO FESR**	**Finanziato Ai sensi dell'art. 37 Reg. Ue 1060/2021**	**Finanziato con altri strumenti nazionali**
a.1	Copertura di posti vacanti e sostituzione personale assente	€ 282.180,00				
a.2	Stabilizzazione personale assunto a tempo determinato	Dato non determinabile				
a.3	Rafforzamento dell'organico	€ 418.540,00		€ 418.540,00		
a.4	Formazione trasversale e specialistica	€ 212.000,00*				
* L'importo, la cui copertura finanziaria è assicurata da **risorse regionali e da risorse del Programma regionale FSE+ 2021/27**, è frutto di una stima effettuta tenendo conto per i corsi specialistici dei dati relativi a pregressi corsi di formazione rivolti ai dipendenti coinvolti a vario titolo nell'attuazione dei Programmi cofinanziati con i fondi europei e statali e per i corsi trasversali tenendo conto della potenziale apertura dei corsi anche ai dipendenti regionali non coinvolti nell'attuazione dei fondi europei.						
Totale Linea a						**€ 912.720,00**
Linea b - Standard e semplificazione di processi, procedure e atti						
Codice	**Titolo Intervento/progetto**	**Importo (€)**				
b.1	Definizione linee guida bando tipo	€ 0,00*				
b.2	Predisposizione linee guida uso OCS	€ 0,00*				
b.3	Predisposizione di linee guida per la corretta applicazione del principio del DNSH e del *climate proofing*.	€ 0,00*				
* L'attività sarà svolta da personale interno alle Autorità di gestione, anche avvalendosi del supporto delle rispettive Assistenze tecniche						

Totale Linea b						**€ 0,00**
Linea c - Rafforzamento strumenti trasversali						
Codice	**Titolo Intervento/progetto**	**Importo (€)**				
c.1	Adeguamenti SISPREG	€ 595.011,10*				
*La copertura finanziaria è assicurata da risorse regionali e da risorse del Programma regionale FSE+ 2021/27						
Totale Linea c						**€ 595.011,10**
Linea d - Iniziative di partenariato e knowledge sharing						
Codice	**Titolo Intervento/progetto**	**Importo (€)**				
d.1	Partenariato	€ 0,00				
d.2	Comunicazione	€ 369.329,23*		162.500,00		
* L'importo è riferito alla stesura della Strategia unitaria di comunicazione 2021/27, che trova copertura finanziaria su **risorse regionali**, e alle iniziative di comunicazione, la cui copertura finanziaria è assicurata dai Programmi regionali FESR e FSE+ 2021/27, dai Programmi di Cooperazione Territoriale, dal Complemento regionale di sviluppo rurale, nonché, per quanto concerne la quota di Europe Direct, da risorse regionali. L'importo tiene, altresì, conto delle attività di comunicazione in capo al NUVAL, la cui copertura finanziaria è assicurata da risorse regionali quale quota parte del relativo impegno di spesa annuale. Si precisa che le iniziative di comunicazione non si concluderanno nel 2027, ma sono già programmate fino al 2029 e che l'importo complessivo è di 563.100,00 euro.						
Totale Linea d						**€ 369.329,23**
Linea e - Altre iniziative di rafforzamento						
Codice	**Titolo Intervento/progetto**	**Importo (€)**				
e.1	Task Force specialistica	€ 5.000,00*				
e.2	Linee guida per i beneficiari sulle disposizioni regolamentari in materia di comunicazione	5.000,00**		2.500,00		
*Quota parte del servizio di assistenza tecnico-specialistica a supporto del Dipartimento politiche strutturali e affari europei. Copertura finanziaria con **risorse regionali.** **La copertura finanziaria è assicurata da risorse dei Programmi regionali FESR 2021/27 e FSE+ 2021/27						
Totale Linea e						**€ 10.000,00**
TOTALE GENERALE						**€ 1.887.060,33**

7. CRONOPROGRAMMA ATTUATIVO E DI SPESA

Di seguito il cronoprogramma attuativo in cui si chiede, per ogni intervento già elencato nei capitoli 5 e 6, di indicare il periodo di attuazione (dall'avvio/finanziamento delle attività fino al completamento fisico e finanziario dell'intervento nel suo complesso) attraverso la colorazione dei trimestri per l'anno di competenza. La corretta compilazione del cronoprogramma permetterà, inoltre, una previsione complessiva sull'avvio e completamento di tutto il Piano di rigenerazione amministrativa nella sua complessità.

		Anno 2022				Anno 2023				Anno 2024				Anno 2025				Anno 2026				Anno 2027			
		trimestre				trimestre				trimestre				trimestre				trimestre				trimestre			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Linea a - Rafforzamento organico e delle competenze del personale																									
Codice	**Titolo Intervento/progetto**																								
a.1	Copertura di posti vacanti e sostituzione personale assente																								
a.2	Stabilizzazione personale assunto a tempo determinato																								
a.3	Rafforzamento organico																								
a.4	Formazione trasversale e specialistica																								
Linea b - Standard e semplificazione di processi, procedure e atti																									
Codice	**Titolo Intervento/progetto**																								
b.1	Definizione linee guida bando tipo																								
b.2	Predisposizione linee guida uso OCS																								
b.3	Predisposizione di linee guida per la corretta applicazione del DNSH e del climate proofing																								
Linea c - Rafforzamento strumenti trasversali																									
Codice	**Titolo Intervento/progetto**																								
c.1	Adeguamenti SISPREG																								
Linea d - Iniziative di partenariato e knowledge sharing																									
Codice	**Titolo Intervento/progetto**																								
d.1	Partenariato																								
d.2	Comunicazione																								

Linea e - Altre iniziative di rafforzamento																											
Codice	**Titolo Intervento/progetto**																										
e.1	Task force specialistica																										
e.2	Linee guida per i beneficiari sulle disposizioni regolamentari in materia di comunicazione																										

Unitamente al cronoprogramma attuativo, si chiede alle Amministrazioni anche la compilazione del cronoprogramma di spesa, in cui è necessario indicare, per ogni intervento, la spesa prevista da realizzare sulle singole annualità. Il totale degli importi di spesa previsti sugli anni per singolo intervento deve sommare l'importo totale di intervento già indicato nella tabella del capitolo 6 "quadro finanziario generale".
Per gli interventi a costo zero si potrà indicare per le annualità coinvolte nel periodo di attuazione il valore € 0,00.

			Anno 2022	**Anno 2023**	**Anno 2024**	**Anno 2025**	**Anno 2026**	**Anno 2027**
			Importo	**Importo**	**Importo**	**Importo**	**Importo**	**Importo**
Linea a - Rafforzamento organico e delle competenze del personale			€	€	€	€	€	€
Codice	**Titolo Intervento/progetto**	**Descrizione intervento/progetto**						
a.1	Copertura di posti vacanti e sostituzione di personale assente	Assicurare la tempestiva sostituzione del personale operante presso il Dipartimento politiche strutturali e affari europei, le Autorità di gestione e le Strutture implicate nella gestione dei Fondi europei in ipotesi di assenze prolungate dello stesso o di trasferimento/collocamento a riposo secondo le disposizioni normative e contrattuali di comparto in vigore					235.150,00	47.030,00
a.2	Stabilizzazione personale assunto a tempo determinato	Stabilizzare il personale assunto a tempo determinato implicato nella gestione dei Fondi europei e del PNRR/PNC, capitalizzando e valorizzando l'esperienza maturata.					Dato non determi-nabile	Dato non determi-nabile
a.3	Rafforzamento organico	Assunzione personale a tempo determinato			152.370,00	152.370,00	113.800,00	
a.4	Formazione trasversale e specialistica	Realizzazione di corsi di formazione trasversale e specilistica			40.000	60.000	50.000	62.000,00
Linea b - Standard e semplificazione di processi, procedure e atti			€	€	€	€	€	€
Codice	**Titolo Intervento/progetto**	**Descrizione intervento/progetto**						
b.1	Definizione linee guida bando tipo	Definizione di linee guida di uno schema tipo di bando per i fondi FESR e FSE+			0,00			
b.2	Predisposizione linee guida uso OCS	Predisposizione di linee guida per l'utilizzo delle opzioni di costo semplicato			0,00	0,00		
b.3	Predisposizione linee guida DNSH e climate proofing	Predisposizione di linee guida per la corretta applicazione del DNSH e del climate proofing				0,00		

Linea c - Rafforzamento strumenti trasversali			€	€	€	€	€	€
Codice	**Titolo Intervento/ progetto**	**Descrizione intervento/progetto**						
c.1	Adeguamenti Sispreg	Adeguamenti del sistema informativo regionale SISPREG per la programmazione 2021/27			145.000,00	185.011,10	170.000,00	95.000,00
Linea d - Iniziative di partenariato e knowledge sharing			€	€	€	€	€	€
Codice	**Titolo Intervento/ progetto**	**Descrizione intervento/progetto**						
d.1	Partenariato	Favorire il coinvolgimento attivo del partenariato		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
d.2	Comunicazione	Realizzazione di attività di comunicazione e informazione a favore sia di soggetti esterni all'Amministrazione regionale sia interni alla medesima		20.740,00	9.760,00	8.765,00	174.586,39	155.477,84
Linea e - Altre iniziative di rafforzamento			€	€	€	€	€	€
Codice	**Titolo Intervento/ progetto**	**Descrizione intervento/progetto**						
e.1	Task force	Sviluppo del modello di Task force approvato con deliberazione n. 1513/2022			5.000,00			
e.2	Linee guida per i beneficiari sulle disposizioni regolamentari in materia di comunicazione	Elaborazione di linee guida per i Beneficiari su sulle disposizioni regolamentari in materia di comunicazione					5.000	

8. SET DI INDICATORI DEFINITI PER LA MISURAZIONE DEI RISULTATI

Codice	Output	Indicatore	Unità di misura	Fonte	Baseline	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Target
a.1	Sostituzione di personale assente	Assunzioni a tempo indeterminato	num	RAVdA						5	1	6
a.2	Stabilizzazione personale assunto a tempo determinato	Assunzione a tempo indeterminato	num	RAVdA						Dato non determi-nabile	Dato non determi-nabile	/
a.3	Rafforzamento organico	Personale aggiuntivo	num	RAVdA	0			3	3			3
a.4	Erogazione formazione	Iniziative di formazione	num	RAVdA	0			3	4	4	5	16
a.4	Erogazione formazione	Ore di formazione	num	RAVdA	0			110	140	140	164	554
b.1	Documento tecnico (linee guida bando tipo)	Documenti prodotti	num	RAVdA	0				2			2
b.2	Documento tecnico (linee guida uso OCS)	Documenti prodotti	num	RAVdA	0					1(*[5])		1
b.3	Documento tecnico (linee guida DNSH)	Documenti prodotti	num	RAVdA	0					1		1
b.3	Documento tecnico (linee guida climate proofing)	Documenti prodotti	num	RAVdA	0					1		1
c.1	release di adeguamento al nuovo periodo di programmazione 21/27	Release	num	RAVdA	0			1	1	1	1	4
c.1	digitalizzazione della documentazione	strumenti di digitalizzazione / repository o loro aggiornamento (nuove release)	num	RAVdA	0			0	1			1
c.1	Videotutorial con finalità formative	Videotutorial	numero/durata	RAVdA	0			0	0		15	15
c.1	Colloquio SOL SISPREG per l'erogazione di voucher conciliazione vita-lavoro	Realizzazione funzionalità	num	RAVdA	0					1		1
d.1	Coinvolgimento del partenariato	Numero di convocazioni del tavolo permanente di confronto partenariale	num	RAVdA	0			1	1	1	1	5

[5] (*[6]) congiunto per i due Fondi a titolo di esempio di complementarietà ed integrazione

d.2	Comunicazione	Elaborazione e aggiornamento Strategia unitaria regionale	num	RAVdA	0			1				1
d.2	Comunicazione	Strategia di comunicazione – social media	numero medio post/mese riguaranti le tematiche di interesse europeo per la VdA	RAVdA	0			10	10	10	10	40
d.2	Comunicazione	Evento annuale sulla Politica regionale di sviluppo	num							1	1	2
e.1	Attività di accompagnamento	Iniziative di supporto	num	RAVdA	0			2	2	0	0	4
e.2	Documento tecnico (Linee guida beneficiari comunicazione)	Documenti prodotti	num	RAVdA	0					1		1

Codice	Risultato	Indicatore	Unità di misura	Fonte	Baseline	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Target
a.3	Rafforzamento organico	Personale stabilizzato	num	RAVdA	0					3		3
a.4	Erograzione formazione	Partecipanti (somma n° dipendenti per ciascun corso e ciascuna edizione)	num	RAVdA	0			450	625	450	500	2025
a.4	Erograzione formazione	acquisizione di certificati di formazione/competenze (es. badge, attestati, crediti, etc.)	num	RAVdA	0			405	560	315	350	1630
c.1	Release di adeguamento al periodo di programmazione 21/27	Collaudo e riscontro end-user	num	RAVdA	0			1	1	1	1	4
d.1	Coinvolgimento del partenariato	Numero di enti/soggetti rappresentati a incontri del tavolo permanente di confronto partenariale	% di soggetti rappresentati presenti per convocazione	RAVdA	0			50%	53%	55%	58%	60%
d.2	Comunicazione	Strategia di comunicazione – social media	canali attivati	RAVdA	0					1		1