



Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

2025 – 2027

Soccorso Alpino Valdostano
Località Les Iles 7
11020 Saint-Christophe (AO)
C.F. 00165670076
P.I. 00165670076

Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione
e della trasparenza

Adottato in data 31 gennaio 2025

1. PREMESSA.

- 1.1 Principi generali per la promozione della legalità e della trasparenza
- 1.2 Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione
- 1.3 Obiettivi strategici in materia di trasparenza
- 1.4 Aggiornamento del Piano e degli obiettivi strategici
- 1.5 Attori del sistema di prevenzione
 - 1.5.1 Direttore
 - 1.5.2 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)
 - 1.5.3 Dirigente
 - 1.5.4 Personale e collaboratori
 - 1.5.5 Responsabile Protezione dei dati (RPD)

2. ELABORAZIONE, FINALITÀ E GESTIONE DEL PIANO

- 2.1 Elaborazione
- 2.2 Soggetti coinvolti nell'elaborazione del Piano
- 2.3 Finalità
- 2.4 Gestione

3. LA GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

- 3.1 Analisi del contesto esterno
- 3.2 Analisi del contesto interno
- 3.3 Ricognizione delle attività a rischio di corruzione
- 3.4 Misure per contrastare il rischio di corruzione

4. LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

- 4.1 Dati soggetti a pubblicazione
- 4.2 Modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse e i risultati di tale coinvolgimento
- 4.3 Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Piano e dei dati pubblicati
- 4.4 Referenti per la trasparenza all'interno dell'Amministrazione
- 4.5 Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi
- 4.6 Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza
- 4.7 Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati della sezione "Amministrazione trasparente"
- 4.8 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico
- 4.9 Dati ulteriori

5. MONITORAGGIO E RIESAME DEL PIANO

- 5.1 Metodologia sottostante al monitoraggio
- 5.2 Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione
- 5.3 Riesame
- 5.4. Esiti del monitoraggio dell'anno uscente

6. SISTEMA DISCIPLINARE

ALLEGATI

Allegato 1 | Gestione del rischio

Allegato 2 | Obblighi di pubblicazione

1. Premessa

Il “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza” dell’ente Soccorso Alpino Valdostano per il periodo 2025-2027 costituisce l’annuale aggiornamento del documento, in un’ottica di continuità evolutiva con l’impostazione generale già adottata per la valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione dell’attività e delle possibili misure di prevenzione atte a contrastare fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione.

L’azione dell’Ente mira, soprattutto attraverso le misure di trasparenza, che costituiscono una apposita sezione di questo documento, ed il rispetto dei contenuti del Codice Etico, a mantenere un contesto favorevole all’applicazione dei principi di legalità alla base di una corretta gestione delle risorse pubbliche destinate all’Ente e a ridurre le possibilità che si manifestino occasioni corruttive.

Il Codice Etico, infatti, attribuendo particolare importanza ai fini della prevenzione dei reati di corruzione, esprime le responsabilità etiche e comportamentali, nonché i valori che devono essere osservati dal Direttore, dai dipendenti, dai collaboratori a qualsiasi titolo, nonché dai fornitori e da tutti coloro che intrattengono rapporti e relazioni con l’Ente; detti soggetti sono anche i destinatari del Piano.

Il presente documento è stato redatto a cura del RPCT e viene adottato tenuto conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione ed è predisposto, come i precedenti documenti, in funzione di quelle che sono le peculiarità istitutive del Soccorso Alpino Valdostano quale ente di diritto privato in controllo pubblico e della esiguità delle risorse umane destinate alla struttura amministrativa dello stesso.

Nell’elaborazione del Piano sono state di particolare riferimento, oltre alle principali fonti normative e disposizioni in materia trasparenza e prevenzione della corruzione, i seguenti atti dell’Autorità nazionale anticorruzione: determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017, delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 (PNA 2019), delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 (PNA 2022) e delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 (Aggiornamento 2023 del PNA 2022); Aggiornamento 2024 del PNA 2022 (non ancora deliberato formalmente). Più in generale, si è tenuto conto degli ultimi provvedimenti di prassi adottati dall’Autorità (in particolare, le Delibere 493 e 495 del 2024).

Trattandosi di un documento pluriennale aggiornato annualmente, si è esaminato il Piano precedente, valido per il triennio 2024-2026, per distinguere le parti ancora attuali da confermare nel presente documento: la valutazione e la programmazione delle misure rimangono infatti sostanzialmente invariate, anche in considerazione della immutata validità dei seguenti aspetti riassunti nella tabella che segue:

<i>aspetti positivi</i>	<i>aspetti negativi</i>
- nessun caso di cattiva amministrazione o di corruzione evidenziato - non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti - sono stati gradualmente raggiunti gli obiettivi strategici assegnati - nessuna sanzione irrogata e irregolarità rilevata - continuo aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito	- tempo e risorse limitate da dedicare alla formazione, agli obblighi di trasparenza ed alla fase di predisposizione del Piano

1.1 Principi generali per la promozione della legalità e della trasparenza

Il Soccorso Alpino Valdostano si impegna al rispetto della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Anche in riferimento al Codice etico, i destinatari della “politica anticorruzione” dell’Ente devono astenersi da:

- richiedere, sollecitare o accettare denaro o altre utilità, in favore di sé o di terzi, per l’esercizio delle proprie funzioni o per l’esercizio di soggetti sottoposti al loro indirizzo o controllo;
- richiedere, sollecitare o accettare denaro o altre utilità, in favore di sé o di terzi, per non esercitare le proprie funzioni o per influire sull’esercizio delle funzioni dei soggetti sottoposti al loro indirizzo o controllo;
- accordarsi con soggetti interni o esterni all’Ente, al fine di favorire illecitamente interessi propri o di terzi;
- favorire in modo improprio gli interessi di soggetti interni o esterni all’Ente;
- assumere decisioni o comportamenti che potrebbero influire negativamente sul buon andamento dell’Ente.

Tanto premesso, ai sensi del comma 8 dell’art. 1 della Legge n. 190 del 2012, gli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, definiti nel prosieguo, costituiscono contenuto necessario del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

A tal proposito, in esito all’attività di confronto con il RPCT, tenuto conto delle priorità e delle azioni richieste dalla disciplina in esame, il Direttore dell’Ente ha individuato gli obiettivi strategici per il triennio 2025-2027, che si delineano nel segno della continuità.

1.2 Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

- definire, attuare, migliorare nel tempo modalità di lavoro consone alla cultura della legalità e dell’integrità dell’azione amministrativa;
- definire, attuare, migliorare nel tempo i controlli finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- proseguire la formazione specifica del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza anche al fine di favorire una sensibilità etica diffusa ed una cultura del “valore pubblico”;
- favorire la segnalazione di situazioni a rischio di corruzione da parte del personale, fatte in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione, senza il rischio che avvengano ritorsioni sui segnalanti;
- standardizzare le procedure e informatizzare la gestione dei processi;
- sensibilizzare al rispetto del Codice Etico e dei Regolamenti interni;
- analizzare la necessità di aggiornamento del Codice Etico.

1.3 Obiettivi strategici in materia di trasparenza

- promuovere la trasparenza nella gestione delle risorse dell’ente;
- garantire, con le iniziative adottate in materia di trasparenza, l’integrità e la legalità dell’azione amministrativa, in tal modo rendendo conto della correttezza ed efficacia degli atti;
- assicurare un’adeguata informazione delle attività dell’Ente, nonché delle loro modalità, rafforzando il rapporto fiduciario con i cittadini;
- semplificare la gestione delle attività, anche attraverso una analisi dei processi, utile anche alla loro mappatura, promuovendo conseguentemente lo sviluppo della trasparenza;
- migliorare le modalità inerenti all’accesso civico “semplice” e “generalizzato”;

- integrare la sezione Amministrazione Trasparente con ulteriori dati, in base all'attività svolta e in relazione alla tipologia istituzionale dell'Ente.

1.4 Aggiornamento del Piano e degli obiettivi strategici

Il presente Piano potrà essere aggiornato, su proposta del Direttore o del RPCT anche prima della scadenza di legge:

- nel caso in cui all'interno dell'Ente si verificano fatti di corruzione o gravi irregolarità, tali da richiedere l'immediata ridefinizione degli obiettivi strategici ovvero delle misure di prevenzione;
- nel caso in cui modifiche normative rendano necessaria la definizione di nuovi obiettivi strategici ovvero di nuovi interventi di adeguamento della gestione del rischio.

1.5 Attori del sistema di prevenzione

Data l'esiguità della struttura amministrativa dell'Ente, tutto il personale è chiamato a supportare il RPCT e partecipa al conseguimento degli obiettivi strategici ed al contenimento del rischio, osservando le misure contenute nel Piano e conformando la propria attività e le proprie condotte al Codice Etico, collaborando per l'attuazione del Piano stesso e segnalando le eventuali fattispecie di illeciti e le personali situazioni di conflitto di interessi; a tal fine, una copia del Piano viene consegnata ai dipendenti.

I soggetti interni individuati per i vari processi di adozione del PTPCT sono:

1.5.1 Direttore

quale organo di indirizzo svolge le seguenti funzioni:

- 1) ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge. 190/2012, nomina il RPCT, assicurandogli funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
- 2) adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti;
- 3) adotta gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- 4) ai sensi dell'art. 1, comma 8, l. n. 190/2012, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT.

1.5.2 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

La Legge 190/2012 stabilisce che all'interno di ogni amministrazione venga nominato un Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Alla data di adozione del presente Piano, per disposizione del Direttore, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è la sig.ra Maria Cristina Simonetti, dipendente dell'Ente, designata in data 2 gennaio 2015.

Al RPCT, ai sensi della Legge 190/2012 in materia di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e del D.Lgs. n. 33/2013 in tema di trasparenza amministrativa, alla luce degli obiettivi strategici definiti in premessa, spettano in particolare i compiti di:

- predisporre e proporre al Direttore, quale organo di indirizzo, il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- verificare l'attuazione del Piano e la sua idoneità;
- proporre le modifiche dello stesso;
- individuare il personale da inserire nel programma di formazione specifica in materia di anticorruzione e trasparenza;

- vigilare sull'attuazione delle misure di prevenzione dei rischi contenute nel presente Piano e segnalare all'organo di indirizzo le disfunzioni;
- comunicare ai dipendenti dell'Ente le misure di prevenzione da adottare e le relative modalità;
- vigilare sull'osservanza del Codice Etico;
- provvedere all'integrazione tra le misure per la prevenzione della corruzione e quelle di attuazione della trasparenza;
- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico;
- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato;
- ricevere e prendere in carico le segnalazioni e porre in essere gli atti necessari in materia di whistleblowing (D.Lgs. n. 24/2023);
- elaborare la relazione annuale sull'attività svolta entro il 15 dicembre di ogni anno o comunque entro diverso termine indicato da A.N.AC. e provvedere alla sua pubblicazione nel sito *web* dell'Ente;
- riferire al Direttore, quando ne faccia richiesta, sull'attività svolta.

Il RPCT provvede anche all'attestazione degli obblighi di pubblicazione ed alla compilazione della griglia di rilevazione, in assenza di OIV o struttura con funzioni analoghe.

Al RPCT spettano inoltre la programmazione, l'impulso, il coordinamento e la responsabilizzazione di coloro che partecipano alla redazione del piano e all'attuazione delle misure di prevenzione.

Al fine di evitare che l'attività dell'Ente sia compromessa in caso di assenza del RPCT, sono definite le seguenti misure organizzative:

- in caso di temporanea assenza del RPCT è stato individuato, quale soggetto di riferimento idoneo a curare gli adempimenti indifferibili, il dirigente incaricato RPD;
- qualora l'assenza si dovesse tradurre in una vera e propria *vacatio* del ruolo di RPCT, sarà compito dell'organo di indirizzo attivarsi per la nomina di un nuovo RPCT con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico.

In merito al ruolo, alle funzioni, ai poteri e alle tutele del RPCT, si rinvia all'Allegato 3 del PNA 2022, con cui A.N.AC. ha fornito i principi generali di indirizzo sulla figura del RPCT, dedicando il § 4 sulla figura del RPCT nelle società a controllo pubblico e negli altri enti di diritto privato ad esse assimilati.

1.5.3 Dirigente

Anche in attuazione di quanto previsto dall'Allegato 1 al P.N.A. 2019, il Dirigente non RPCT svolge le seguenti attività:

- osserva le misure contenute nel Piano;
- partecipa alla formazione obbligatoria e al processo di gestione del rischio, e attua le misure finalizzate alla prevenzione della corruzione;
- propone le misure di prevenzione al RPCT;
- assicura l'osservanza del Codice Etico e verifica le ipotesi di violazione da parte dei dipendenti;
- assicura il reperimento e l'elaborazione dei documenti, dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria ai fini dell'alimentazione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web dell'Ente, e in ogni caso, garantisce il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare;
- contribuisce alla gestione delle istanze di accesso civico;

- comunica con il RPCT per favorire l'azione di monitoraggio del PTPCT e il rispetto degli obblighi normativi.

1.5.4 Personale e collaboratori

I dipendenti dell'Ente:

- a) osservano le misure contenute nel PTPCT;
- b) partecipano, ove richiesto, al processo di gestione del rischio;
- c) segnalano le situazioni di illecito, anche per il tramite del whistleblowing;
- d) segnalano personali casi, anche solo potenziali o apparenti, di conflitto di interessi contestualmente astenendosi dall'assumere decisioni o compiere atti in tale stato.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente osservano le misure contenute nel Piano e nel Codice Etico, provvedendo ad eventuali segnalazioni di illecito.

1.5.5 Responsabile Protezione dei dati (RPD)

Figura di riferimento del RPCT per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali è il RPD (Responsabile Protezione dei dati), tenuto conto che per questioni specifiche la stessa legge attribuisce al RPCT il potere di chiedere un parere direttamente al Garante per la protezione dei dati personali.

2. Elaborazione, finalità e gestione del Piano

2.1 Elaborazione

Sono state seguite le fasi di elaborazione di seguito descritte:

- analisi del contesto esterno attuale, mediante nuova ricerca di informazioni da fonti ufficiali e di stampa;
- esame della normativa e della prassi di riferimento;
- analisi delle Relazioni annuali del RPCT;
- individuazione delle attività a rischio di corruzione;
- individuazione delle misure di prevenzione del rischio;
- impostazione generale del documento;
- illustrazione della proposta di aggiornamento del Piano al Direttore;
- condivisione da parte del Direttore della proposta di bozza definitiva;
- pubblicazione del documento, in seguito alla sua adozione, nella sezione "Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Corruzione" del sito internet dell'Ente e trasmissione del documento a tutti i dipendenti.

2.2 Soggetti coinvolti nell'elaborazione del Piano

Il PTPCT è stato elaborato con la collaborazione del dirigente di area tecnica, in modo da garantirne il contributo conoscitivo, ed è stato illustrato nei contenuti e nelle implicazioni attuative all'organo di indirizzo, il Direttore.

2.3 Finalità

Il Soccorso Alpino Valdostano adotta il PTPCT, con la funzione di fornire una valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti ad affrontare all'interno dell'Ente il tema della corruzione in modo organico nell'ottica della prevenzione del suddetto rischio.

Nel Piano si fa riferimento all'accezione più ampia del concetto di corruzione, che comprende le varie situazioni in cui *“venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”*, prescindendo dalla rilevanza penale, nonché la cattiva amministrazione derivante dall'*“assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari”*.

Scopi del Piano sono:

- individuare, tra le attività di competenza dell'Ente, quelle esposte al rischio di corruzione;
- prevedere misure organizzative e formative volte a prevenire tale rischio, in relazione alle aree di rischio obbligatorie (come declinate nel PNA) e specifiche dell'Ente;
- prevedere specifici obblighi di informazione nei confronti del RPCT;
- considerare la trasparenza e la gestione del rischio quale componente essenziale delle politiche decisionali.

2.4 Gestione

Al Direttore del Soccorso Alpino Valdostano, quale organo di indirizzo, compete l'adozione del Piano e delle relative misure.

L'attuazione del Piano, avuto riguardo alla dimensione dell'Ente, è affidata al RPCT, che provvederà a diffonderlo presso tutti i dipendenti invitandoli al puntuale rispetto di quanto in esso sancito, con particolare riguardo alle misure preventive, e coinvolgendoli al generale processo di gestione del rischio.

Per quanto riguarda il monitoraggio e la revisione del Piano, il RPCT ne valuterà lo stato di attuazione, vigilerà sull'applicazione e sull'osservanza delle misure anticorruzione, formulerà al Direttore eventuali proposte di modifica in caso di palese inadeguatezza di una o più misure, oppure di sostanziali variazioni nell'organizzazione dell'attività dell'Ente. Nel caso, modifiche sulle misure esistenti ed eventuali ulteriori misure potranno essere attuate anche a seguito di indicazioni da parte dei vari “portatori di interesse”.

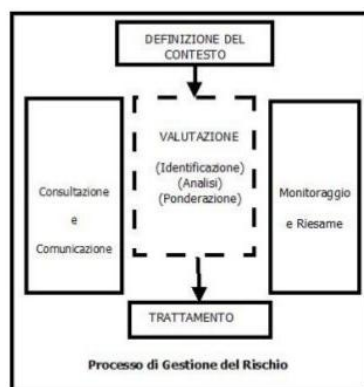
Evidentemente, il Piano verrà aggiornato ed adeguato agli indirizzi che verranno forniti a livello nazionale.

Annualmente il Responsabile presenta al Direttore una relazione sui risultati dell'attività condotta, predisposta in base al modello fornito dall'A.N.AC., nella quale vengono segnalate le eventuali criticità prodottesi, le conseguenze che ne sono scaturite e le misure da adottare, gli esiti del monitoraggio sul rispetto del Piano e la valutazione degli effetti prodotti dalle misure già applicate.

Il Piano e la Relazione dell'RPCT sono pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito internet dell'Ente www.soccorsoalpinovaldostano.it, assicurandone la massima diffusione.

3. La Gestione del rischio di corruzione

La gestione del rischio - concordando con le indicazioni A.N.AC. riprese all'all. 1 al P.N.A. 2019 – ha seguito le fasi rappresentate nella figura sottostante:



Processo di gestione del rischio secondo UNI ISO 31000:2010

La fase iniziale del processo di gestione del rischio attiene all'analisi del contesto, ovvero dei fenomeni e delle tendenze di carattere generale, di natura economica, politica e sociale, nonché organizzativa, esterni ed interni all'Ente, che possono ripercuotersi sul buon andamento dell'amministrazione.

3.1. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Soccorso Alpino Valdostano è chiamato ad operare prevalentemente nel territorio della Regione Autonoma Valle d'Aosta, realtà di ridotte dimensioni, ma con marcate specificità territoriali, economiche e sociali; regione di montagna a vocazione turistica, presenta flussi importanti di presenze.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno sono stati anzitutto esaminati, anzitutto, i dati riportati nelle fonti di riferimento ai sensi dell'Aggiornamento 2024 al PNA 2022, e segnatamente:

Tipologia di dati	Esempi di fonti da cui è possibile reperire dati
Dati giudiziari relativi al tasso di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso	- Banche dati o studi ISTAT (https://www.istat.it/it/justizia-e-sicurezza/dati) - Ministero Interno (https://www.interno.gov.it/it/dati-e-statistiche) - Prefetture - Relazione annuale sulle attività svolte dal Procuratore nazionale antimafia e dalla Direzione nazionale antimafia (https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/) - Relazioni del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata
Dati giudiziari relativi al tasso di criminalità per reati contro la p.a. (corruzione, concussione, peculato ecc.)	- Banche dati e studi ISTAT (https://www.istat.it/it/justizia-e-sicurezza/dati) - Corte dei conti (https://www.corteconti.it/HOME/ricerca) - Corte Suprema di Cassazione (https://www.cortedicassazione.it/) - ANAC - indicatori misurazione corruzione (https://www.anticorruzione.it/gli-indicatori)
Informazioni sulle caratteristiche generali del territorio (ad es. tasso disoccupazione, vocazione turistica, presenza di insediamenti produttivi)	- Banche dati o studi ISTAT (https://www.istat.it/it/justizia-e-sicurezza/dati) - Università o centri di ricerca
Informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento (ad es. mediante somministrazione di questionari online o altre metodologie idonee (es. focus group, interviste ecc.)).	Cfr. indagini svolte
Segnalazioni ricevute tramite il canale whistleblowing o altre modalità	Cfr. segnalazioni ricevute dall'ente
Dati su criticità risultanti dalle attività di monitoraggio del RPCT	Cfr. esiti del monitoraggio svolto dal RPCT
Altra fonte	A titolo esemplificativo: - evidenze di fatti costituenti presunti reati che possono far individuare un settore come più sensibile al rischio corruttivo; - segnalazioni di episodi di <i>maladministration</i> (ad esempio segnalazioni su conflitto di interesse); - reportistiche che provengono da soggetti qualificati all'interno dell'Ente come il nucleo di valutazione o l'UPD.

È stata altresì esaminata l'analisi del contesto esterno svolta dalla Regione Autonoma nel proprio PIAO 2024-26, stante la medesima operatività territoriale.

Al pari, sono risultate di interesse le seguenti informazioni:

In base alle fonti statistiche dell'Istat aggiornate al 1° gennaio 2024 nella Regione autonoma della Valle d'Aosta risiedono 122.877 abitanti, così suddivisi¹:

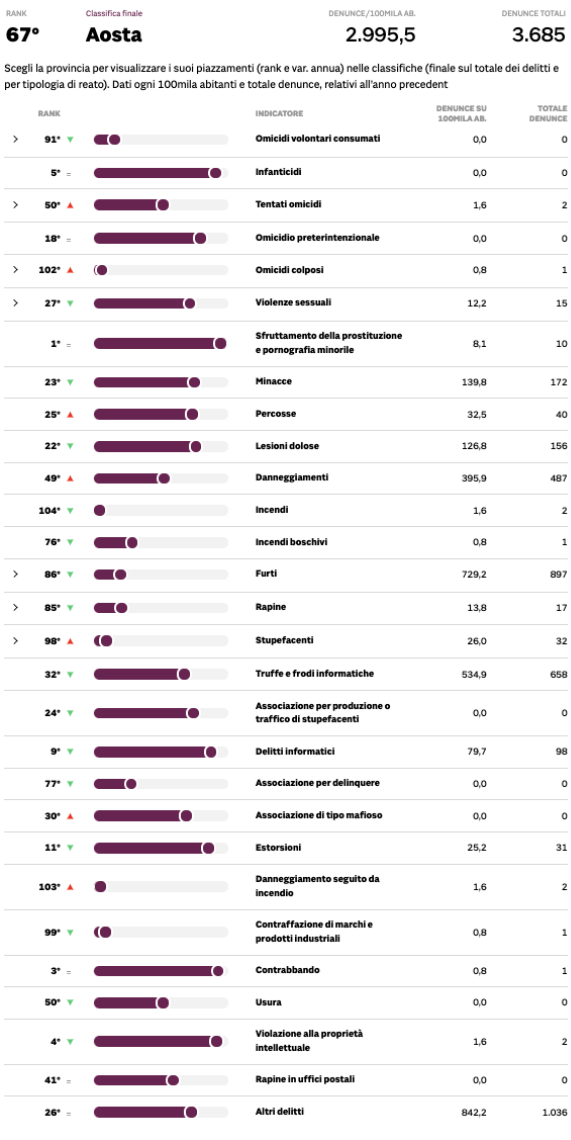
- 65.560 femmine;
- 60.313 maschi.

La popolazione di origine straniera residente è composta da 8.568 abitanti, di cui:

- 4.551 femmine;
- 4.017 maschi.

Circa l'indice della criminalità, fondamentale per un'analisi completa ed aggiornata del contesto esterno, in cui si riportano le statistiche dei reati stilate dal «Sole 24 Ore»² per il 2024, la Regione Autonoma Valle d'Aosta è collocata al 67° posto.

Indice della criminalità – Reg. Aut. VdA



¹ Fonte: www.demo.istat.it

² Fonte: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/classifica/aosta>

Tra i reati maggiormente denunciati vi sono i delitti contro il patrimonio (ad esempio: furti, danneggiamenti, truffe e frodi informatiche) e i delitti contro la persona (minacce, lesioni).

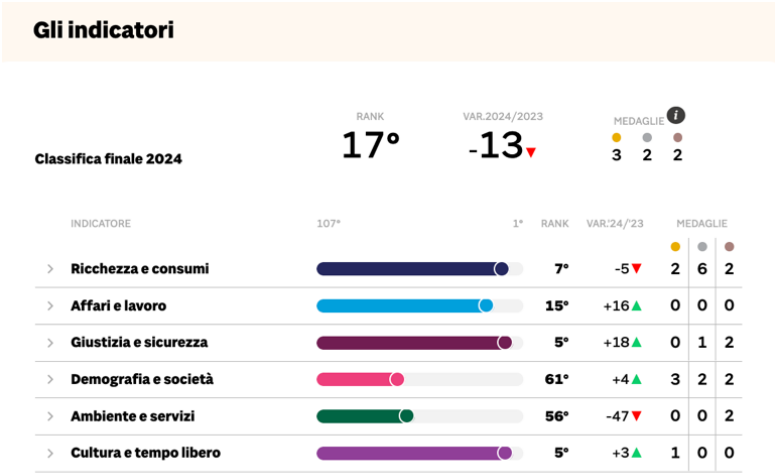
Negli ultimi cinque anni si registra un miglioramento dei risultati relativi all'indice della criminalità per la Regione, collocata sempre tra le posizioni medio-basse della classifica:

- 2019 69° posto;
- 2020 85° posto;
- 2021 70° posto;
- 2022 92° posto;
- 2023 70° posto.

Sotto il profilo criminologico, dunque, la Regione risulta interessata da attività criminali, con il perdurare del pericolo di infiltrazioni nel tessuto economico-sociale di organizzazioni mafiose, in particolare quelle calabresi, attratte dal contesto di generalizzato benessere. Resta fermo quanto rappresentato nelle precedenti programmazioni: l'ambito operativo, le caratteristiche strutturali e funzionali e la peculiare "mission" dell'Ente limitano di fatto i pericoli che l'Ente stesso venga sottoposto a influenze e pressioni esterne tipiche dei fenomeni corruttivi.

Un ulteriore indice rilevante per la comprensione del contesto esterno è la recente indagine del «Sole 24 Ore» sulla qualità della vita³, basata sui seguenti parametri: ricchezza e consumi, affari e lavoro, demografia e società, ambiente e servizi, giustizia e sicurezza, cultura e tempo libero.

Nella classifica finale 2024 di tale indice la Reg. Aut. VdA è collocata al 17° posto. Di seguito è riportato il ranking degli indicatori esaminati:

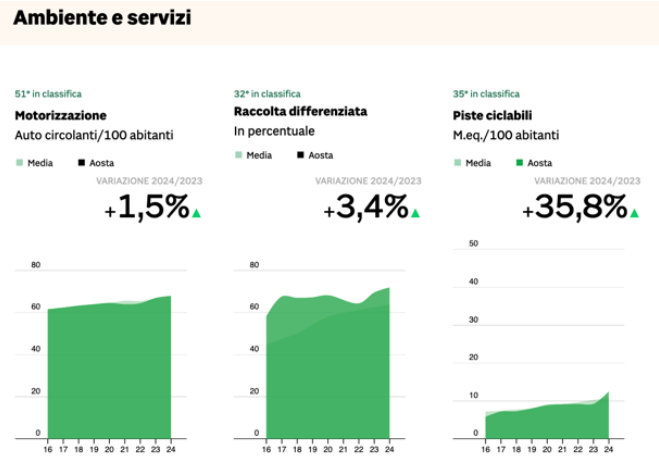


Di particolare rilievo è la posizione nella classifica per il dato il dato "ambiente e servizi", che analizza indici come:

- rischio frana;
- il livello di Pm10, ossia la concentrazione media in ug/mc - media dei valori medi annui;
- ecosistema urbano;
- rischio alluvione;
- efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile.

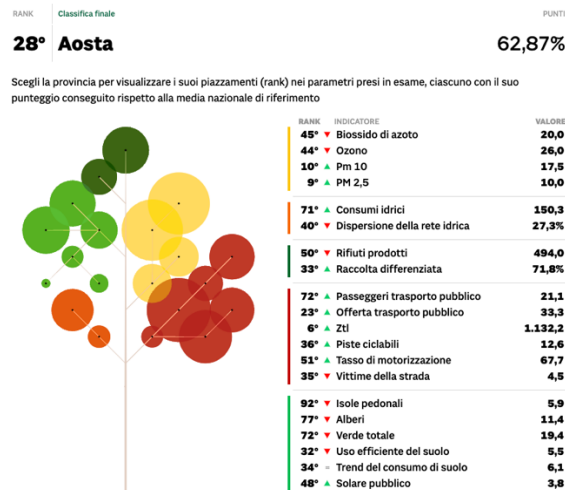
³ Fonte: <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/aosta>

Di seguito è riportato il dettaglio con le posizioni nelle classifiche finali:



Nell’indagine sulla qualità dell’ecosistema urbano 2024 di “Ecosistema urbano”⁴ di Legambiente e Ambiente Italia, basata 5 macroaree: aria, acqua, rifiuti, mobilità, ambiente, la Reg. Aut. VdA è collocata al 28° posto.

Di seguito è riportata la classifica finale, suddivisa per indicatori:



In merito, invece, alle caratteristiche del territorio⁵ del capoluogo di regione, Aosta:

DESCRIZIONE	DATO
Superficie in kmq	21,12
Zona sismica	3
Zona climatica	E
Altitudine in m.s.l.m.	583 minima: 322; massima: 1.816
Coordinate Geografiche (sistema decimale)	45°44'14"N 7°19'14"E

⁴ Fonte: <https://ecosistemi.legambiente.it/risultati2024ecourb/>

⁵ Fonte: <https://www.tuttitalia.it/valle-d-aosta/35-comuni/altitudine/>; <https://www.tuttitalia.it/valle-d-aosta/28-aosta/classificazione-climatica/>; <https://www.tuttitalia.it/valle-d-aosta/28-aosta/rischio-sismico/>; <https://www.tuttitalia.it/valle-d-aosta/28-aosta/>.

Tanto premesso, dalla suddetta disamina, emerge come i riferimenti (interlocutori esterni / *stakeholders*) dell'Ente siano così riepilogabili:

DIMENSIONI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO	STAKEHOLDER
Risorse Umane	Personale dipendente
	Personale non dipendente (collaboratori esterni)
Di "mercato"	Utenti del soccorso
	Istituti di Credito
Normativo-istituzionale	Autorità di regolazione nazionali e locali
	Enti Locali (Comuni, Regione)
	Autorità di Polizia e Pubblica Sicurezza
	Aziende Sanitarie Locali
Socio-ambientale	Popolazione in generale
	Media
	Comitati di cittadini
	Avventori della Valle d'Aosta

In base a quanto precede, e coerentemente alle finalità proprie dell'analisi del contesto esterno, come declinate dall'Autorità, si riporta una **rappresentazione di sintesi dei principali rischi esterni** evidenziati e delle azioni di contrasto che l'Ente intende attuare a garanzia del corretto svolgimento dei processi interni *core* e strumentali.

SINTESI DEI RISCHI DEL CONTESTO ESTERNO E RELATIVE CONTROMISURE				
Rischi esterni	RATING (alto / medio / basso)	Aree potenzialmente sottoposte ai rischi esterni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
▪ Infiltrazioni mafiose nelle procedure di affidamento ed esecuzione di contratti ▪ Pressioni, variamente espresse, provenienti da soggetti appartenenti alla criminalità e interessati alle attività dell'Ente ▪ Possibili condotte illecite di utenti ovvero azioni di istigazione alla corruzione o a violazione di norme etiche da parte del personale	MEDIO	▪ Tutte le aree	Segnalazioni alle Autorità competenti in merito a eventuali tentativi di infiltrazione mafiosa o comunque di pressione criminosa	Direttore / Dirigenti / RPCT
			Azioni volte alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità nei rapporti esterni con utenti e fornitori: ▪ Formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità, anche con riferimento al rapporto con <i>stakeholders</i> e utenti esterni ▪ Adeguamento della contrattualistica aziendale ▪ Aggiornamento costante del Codice Etico ▪ Consultazione pubblica del presente Piano e condivisione con gli <i>stakeholders</i> ▪ Apertura di canali per la raccolta delle segnalazioni dall'esterno	Direttore / Dirigenti / RPCT

3.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno si basa sugli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'Ente e sulla rilevazione ed analisi dei relativi processi organizzativi.

Soccorso Alpino Valdostano è un ente di diritto privato incaricato di servizio pubblico di cui la Regione Autonoma Valle d'Aosta si avvale per la gestione e l'attuazione del servizio di soccorso in montagna, nonché per servizi diversi di protezione civile, ai sensi della Legge Regionale 17 aprile 2007, n. 5.

Il servizio di soccorso in montagna in Valle d'Aosta ha, anche in considerazione delle caratteristiche fisiche del territorio regionale, preminente funzione di pubblico interesse.

L'organizzazione ed il funzionamento di Soccorso Alpino Valdostano sono definiti dalla Legge Regionale 17 aprile 2007, n. 5, dallo statuto (approvato con Deliberazione della Giunta Regionale della Valle d'Aosta n. 1102 in data 18 aprile 2008) e dal piano regionale sul soccorso in montagna (approvato con Deliberazione della Giunta Regionale della Valle d'Aosta n. 1101 in data 18 aprile 2008)

Gli aspetti organizzativi e finanziari degli obblighi di servizio pubblico dell'attività di soccorso in montagna e di protezione civile, di cui Soccorso Alpino Valdostano è incaricato, sono definiti con deliberazione della Giunta regionale, in esecuzione dell'art. 16 della L.R. 5/2007.

Le convenzioni stipulate ai sensi del medesimo art. 16 della L.R. 5/2007, che regolano anche gli aspetti finanziari, definiscono in particolare l'importo di spesa destinato alle prestazioni dei servizi definite dall'art. 12 della L.R. 5/2007, effettuate dagli Operatori di cui all'art. 11 della citata legge, e definiscono inoltre la tipologia dei costi generali sostenibili per l'espletamento del servizio. A tal fine Soccorso Alpino Valdostano, ove possibile, attua delle indagini di mercato con la richiesta di preventivi a più operatori economici, ed in ogni caso, anche in considerazione dell'esiguità delle spese normalmente sostenute e della peculiarità di beni e servizi impiegati per la realizzazione del servizio istituzionale, seleziona i fornitori non solo in base al principio della economicità ma secondo i principi di trasparenza, rotazione, parità di trattamento, riducendo la possibilità che si verifichino circostanze corruttive.

Per quanto riguarda gli aspetti funzionali, gli ambiti del servizio, essendo l'ente componente e struttura operativa del sistema regionale di protezione civile come previsto dall'art. 3 della L.R. 5/2007, si concretizzano principalmente nel presidio giornaliero nella struttura regionale di pronto intervento, oltre alla gestione ed alla effettuazione di interventi di ricerca, salvataggio e soccorso, anche mediante elicottero, e si estendono a una serie di funzioni relative alla prevenzione degli incidenti e all'individuazione dei rischi in ambiente montano, alla divulgazione della sicurezza in montagna e dell'attività soccorso alpino, nonché ogni altra azione diretta a prevenire o evitare situazioni di danno o pericolo a persone, animali o cose.

Il servizio non si esplica solo in alta montagna, ma anche nelle zone impervie del territorio, laddove si riveli necessario l'utilizzo di conoscenze e tecniche di tipo alpinistico.

La legge 5/2007 individua in particolare i seguenti ambiti di attività del servizio di soccorso in montagna, che costituiscono la *mission* di Soccorso Alpino Valdostano:

- a) il concorso alla vigilanza e alla prevenzione degli incidenti in ambiente montano;
- b) il concorso all'individuazione dei rischi in ambiente montano e nella determinazione delle zone del territorio soggette a rischio;
- c) la promozione e l'attuazione di iniziative tese alla sensibilizzazione, alla divulgazione della sicurezza in montagna e alla conoscenza dell'attività del soccorso alpino;
- d) la formazione relativa alla sicurezza in montagna e alle tecniche specifiche del soccorso alpino;
- e) la programmazione e l'organizzazione di idonee iniziative tecniche per la ricerca, il salvataggio e il soccorso degli infortunati e il recupero dei caduti in montagna e nelle zone impervie del territorio;
- f) la gestione e lo svolgimento degli interventi tecnici di ricerca, recupero e soccorso, anche sanitario, in montagna e nelle zone impervie del territorio, anche non prettamente inerenti alla montagna, laddove si riveli necessario l'utilizzo di conoscenze e tecniche di tipo alpinistico, anche con l'utilizzo di mezzi aerei ed unità cinofile;

g) la partecipazione al servizio di elisoccorso Helicopter Emergency Medical Service (HEMS) e Search and Rescue (SAR);

h) le operazioni di pronto intervento e di evacuazione in linea sugli impianti di risalita;

i) il concorso alla rilevazione di dati ambientali;

j) ogni altra attività in cui il servizio di soccorso in montagna può essere diretto a prevenire o evitare situazioni di danno o pericolo a persone, animali o cose.

Per l'espletamento delle attività istituzionali, Soccorso Alpino Valdostano si avvale dei soggetti iscritti nello "Elenco degli Operatori del Soccorso Alpino Valdostano" ai sensi dell'art. 11 della L.R. 5/2007, che si distinguono nelle seguenti qualifiche:

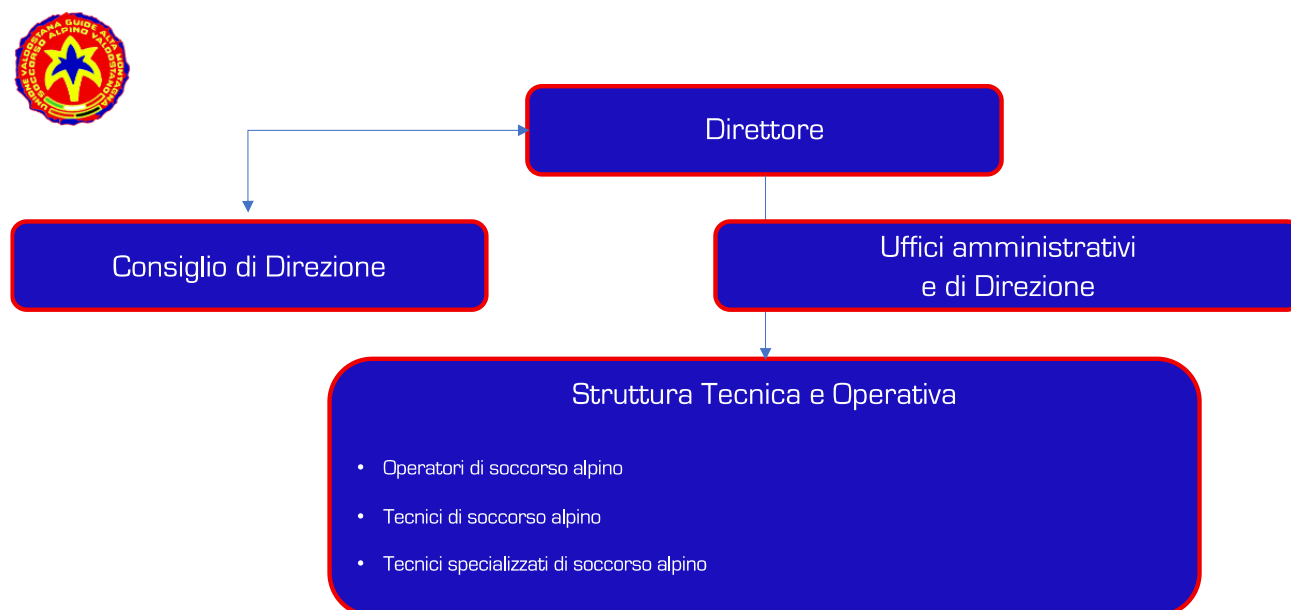
- Operatori di soccorso alpino;
- Tecnici di soccorso alpino;
- Tecnici specializzati di soccorso alpino

Detti operatori, organizzati su base territoriale, costituiscono le Stazioni di Soccorso Alpino, che sono unità operative con competenza territoriale su diversi Comuni.

Gli Operatori, in veste di collaboratori esterni, vengono impiegati secondo necessità in relazione alla qualifica rivestita ed alla preparazione.

Attualmente gli Operatori del Soccorso Alpino Valdostano sono 169, mentre gli uffici amministrativi constano di n. 4 unità di personale alle quali viene applicato il CCNL Commercio, Distribuzione e Servizi.

Per il perseguimento delle proprie finalità, Soccorso Alpino Valdostano è strutturato come di seguito indicato sinteticamente:



Il Direttore, nominato con deliberazione della Giunta regionale ai sensi dell'articolo 8 della L.R. n. 5/2007, è il legale rappresentante dell'Ente e il responsabile della realizzazione dei compiti istituzionali del Soccorso Alpino Valdostano.

Al Direttore spetta una indennità determinata dalla Giunta regionale nell'atto di nomina, con oneri a carico del bilancio del Soccorso Alpino Valdostano.

Il Direttore in carica, nominato con deliberazione della Giunta regionale n. 1217 in data 30 ottobre 2023, per il periodo sino al 31 ottobre 2028, è l'organo di indirizzo a cui spettano le politiche anticorruzione dell'Ente e l'adozione del presente Piano.

Nell'organizzazione dell'Ente coesistono operatori che forniscono a Soccorso Alpino Valdostano delle prestazioni, così come definite all'art. 12 della L.R. n. 5/2007, e personale alle dipendenze dell'Ente, impiegato negli uffici amministrativi.

Data la particolare natura dell'Ente, unica in Italia, gli uffici amministrativi sono impostati in supporto al Direttore per l'organizzazione, il coordinamento, la supervisione di tutte le attività svolte dagli operatori e per la tenuta del relativo Elenco di cui all'art. 11 della L.R. 5/2007, nonché per la gestione degli affari generali e amministrativi dell'Ente.

Le ridotte dimensioni dell'ente e il numero esiguo di impiegati permettono una continua interazione tra i dipendenti e tra i diversi ruoli, anche per garantire l'operatività amministrativa in caso di assenza. Ciò riduce la possibilità di svolgere attività in modo isolato, in totale autonomia o all'insaputa del resto del personale, attenuando così il rischio di azioni arbitrarie o comportamenti corruttivi.

Anche se la struttura dell'Ente prevede sul Direttore la concentrazione dell'adozione dei provvedimenti gestionali, la presenza di figure dirigenziali oltre all'organo di indirizzo permette di fatto la distinzione delle competenze e la separazione tra le funzioni gestionali e di programmazione.

L'organo di revisione è monocratico, nominato anch'esso con deliberazione della Giunta regionale; ad esso spetta una indennità pari al minimo delle tariffe professionali, con oneri a carico del bilancio del Soccorso Alpino Valdostano.

Gli altri organi dell'Ente formulano pareri al Direttore in relazione agli aspetti tecnici dell'attività di soccorso in montagna; per i loro componenti non è prevista statutariamente alcuna indennità e la partecipazione alle riunioni non dà diritto ad alcun rimborso né a gettoni di presenza.

3.3 Ricognizione delle attività a rischio di corruzione

Al fine dell'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è elevato il rischio di corruzione, sono stati preliminarmente fatti emergere i processi e le azioni a rischio, considerando il contesto esterno ed interno all'Ente, verificando in primo luogo la validità della valutazione dei rischi come svolta in occasione delle pregresse programmazioni.

Nel presente documento si è proceduto, in sintonia con le indicazioni dell'Allegato 1 del PNA 2019, a valutare il rischio secondo un approccio qualitativo, che consente di conferire maggiore agilità e pertinenza rispetto alla realtà dell'Ente al processo di valutazione del rischio, mediante la concentrazione dello sforzo verso la necessaria acquisizione di conoscenze sul contesto ambientale ed operativo delle attività gestite, piuttosto che sulla meccanica applicazione di parametri e formule per il calcolo del rischio.

Il tipo di strutturazione e le ridotte dimensioni dell'organico dell'Ente hanno semplificato la valutazione del rischio, che è stata condotta attraverso le seguenti fasi:

1. identificazione dei rischi,

- prendendo in considerazione i processi e le azioni delle diverse aree;
- attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti in ciascun processo;
- dai dati tratti dall'esperienza, ovvero da confronti con casi di realtà esterne all'Ente;

2. analisi del rischio,

con il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e di stimare le eventualità che il rischio si concretizzi (probabilità), pesando poi le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto), per giungere alla determinazione del livello di rischio.

Gli eventi rischiosi, sebbene astratti, rispetto ai quali è necessario implementare una strategia di prevenzione possono riassumersi nei seguenti termini:

1. uso improprio o distorto della discrezionalità;
2. alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione;
3. rivelazione di notizie riservate;
4. alterazione dei tempi di lavorazione;
5. elusione delle procedure di svolgimento delle attività e di controllo;
6. pilotaggio di procedure/attività ai fini della concessione di privilegi/favori;
7. conflitto di interessi;
8. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
9. mancanza di trasparenza.

Per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi sono stati utilizzati i seguenti indicatori formulati sulla base di quanto indicato nell'Allegato 1 del PNA 2019:

INDICATORE 1	INDICATORE 2	INDICATORE 3	INDICATORE 4	INDICATORE 5	INDICATORE 6	INDICATORE 7
IL PROCESSO PRESENTA PROFILI DI DISCREZIONALITA'	IL PROCESSO HA RILEVANZA ECONOMICA (DIRETTA O INDIRETTA)	IL PROCESSO NON E' TRACCIABILE (IN TUTTO O IN PARTE)	IL PROCESSO NON E' SOTTOPOSTO A CONTROLLI O I CONTROLLI RISULTANO NON EFFICACI (IN TUTTO O IN PARTE)	IL PROCESSO E' GESTITO ISOLATAMENTE DA UN UNICO SOGGETTO (IN TUTTO O IN PARTE)	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO SI REGISTRANO, IN PASSATO (ULTIMI 5 ANNI), EPISODI CORRUTTIVI O COMUNQUE DI MALADMINISTRATION, ACCERTATI DA SAV (PROCEDIMENTO DISCIPLINARE) O DA AUTORITA' GIUDIZIARIE (TRIBUNALE)	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI AVVERAMENTO DEL RISCHIO, SI REGISTRANO, IN CAPO ALLA FONDAZIONE IMPATTI ECONOMICI, REPUTAZIONALI O ORGANIZZATIVI NEGATIVI

Detti criteri per la stima del rischio sono stati oggetto di auto valutazione prudenziale da parte della Direzione dell'Ente, non essendoci elementi riferibili ai dati indicati nell'Allegato 1 del PNA 2019 quali dati su precedenti giudiziari o provvedimenti disciplinari e segnalazioni pervenute da procedure di whistleblowing o con altre modalità;

3. ponderazione del rischio,

che consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento, ovvero nello stabilire:

- a) le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- b) le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Le aree di attività indagate ai fini della ricognizione non sono mutate rispetto ai precedenti Piani e attengono ai seguenti ambiti convenzionali:

- A) Area Personale
- B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture
- C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Inoltre, sulla base delle indicazioni della Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017, come confermate dai PNA successivi, l'esame è stato esteso anche all'area della "gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio".

Tanto premesso, si evidenzia che l'Ente, sulla base della sua natura giuridica e dell'operato sino ad oggi posto in essere:

- non adotta provvedimenti di autorizzazione o concessione (area C);
- non adotta atti con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario ascrivibili nell'area D;

Alle aree sopraindicate, a seguito delle integrazioni da ultimo perfezionate, si aggiungono ulteriori aree sensibili specifiche per l'Ente, che ineriscono ai processi tipici della *mission* istituzionale (organizzazione e gestione del soccorso).

Per le aree analizzate, la mappatura dei principali processi ha permesso di evidenziare rischi trascurabili, il cui trattamento può essere ricondotto, oltre che ai controlli e alle procedure interne, alle buone pratiche già in atto, che rappresentano una garanzia per escludere i rischi o limitarli significativamente.

Il dettaglio della gestione del rischio è riportato nell'allegato 1 al presente Piano.

3.4 Misure per contrastare il rischio di corruzione

L'obiettivo consiste nell'individuare le modalità più idonee a prevenire i rischi, anche con efficacia deterrente.

Le misure di contrasto che seguono, coerentemente ai principi di gradualità e selettività di cui all'all. 1 al PNA 2019, sono state individuate con un approccio proporzionale alle ridottissime dimensioni dell'Ente e in funzione di un contesto, descritto nei paragrafi precedenti, dal quale non emerge una particolare esposizione a fenomeni corruttivi; per quanto attiene alle tempistiche di attuazione, tutte le misure hanno efficacia immediata e devono essere applicate senza soluzione di continuità.

Le misure di prevenzione, coerentemente alla prassi di A.N.AC., sono classificate nel distinguo tra (i) misure di livello generale e (ii) misure di livello specifico.

Per ciò che riguarda, invece, il monitoraggio delle misure, il RPCT verifica la corretta attuazione e ne riferisce nella relazione annuale sui risultati dell'attività, secondo le indicazioni dell'A.N.AC. .

Misure di livello generale:

a) Formazione ed informazione del personale

La misura di formazione, dato il contesto interno dell'Ente, appare essere quella più sostenibile e incisiva, anche quale azione strategica di coinvolgimento dei dipendenti.

Ove possibile la formazione è strutturata su due livelli, in relazione ai diversi ruoli e posizioni:

> livello generale, rivolto a tutti i dipendenti:

riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

> livello specifico, rivolto al RPCT, ai dirigenti e al Direttore:

riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Ente.

In particolare, al RPCT è demandato il compito di individuare:

- i soggetti cui erogare la formazione in tema di anticorruzione;
- i soggetti che erogano la formazione in tema di anticorruzione;
- i contenuti e le tempistiche della formazione in tema di anticorruzione;
- i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione.

Da notare che, dato il ridotto numero di dipendenti, parte dell'azione formativa viene gestita soprattutto internamente, dallo stesso RPCT, durante il lavoro quotidiano per fattivo passaggio di informazioni e conoscenze al personale da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Sintesi della misura:

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Formazione di livello generale (tutto il personale)	Formazione, di livello generale, verso tutti i dipendenti, sui temi dell'etica, dell'integrità (Disciplina anticorruzione e Trasparenza, PTPCT, Codice di comportamento, <i>whistleblowing</i>)	RPCT	Entro dicembre 2026	Espletamento del percorso formativo Attestati di partecipazione	Valore atteso: <i>100%</i> Impatto atteso: Sensibilizzazione del personale sui temi trattati
Formazione di livello specifico (RPCT e struttura di supporto)	Formazione frontale e/o a distanza, di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico		Entro dicembre 2026	Questionari di gradimento Test di apprendimento	Professionalizzazione e aggiornamento del RPCT Maggiore padronanza degli strumenti per l'attuazione del PTPCT

b) Rotazione ordinaria del personale – misure alternative

La rotazione del personale è prevista fra le possibili misure di prevenzione della corruzione, ma, in ragione delle ridotte dimensioni e del numero limitato di dipendenti, tale disposizione continua a presentarsi non applicabile.

Come nel precedente PTPCT ed anche alla luce dell'Allegato 2 del PNA 2019, quali misure alternative sono state previste e disposte l'alternanza nell'affidamento dei compiti e la condivisione delle attività e della lavorazione delle pratiche, per evitare che i processi amministrativi vengano svolti da una sola figura ed evitare il consolidamento di posizioni di c.d. "dominio procedimentale", e anche l'intensificazione delle attività di controllo a posteriori.

Sintesi della misura:

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Misure alternative alla rotazione ordinaria	Segregazione delle funzioni / Condivisione dei processi	RPCT / Direttore	In sede di progettazione delle procedure dell'Ente dovrà essere considerato il profilo della segregazione delle funzioni /	Risultanze della procedura adottata, conferente al principio di segregazione delle funzioni	Valore atteso: <i>n.a.</i> Impatto atteso: Contenimento del rischio di eccessive concentrazioni di

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
			Condivisione dei processi		potere in capo ad un unico soggetto

c) Rotazione straordinaria del personale

Con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del D.Lgs. n. 165 del 2001", l'A.N.AC. è intervenuta, con indicazioni confermate dal P.N.A. 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale.

Nella Delibera richiamata sono chiariti i termini delle due principali forme di rotazione straordinaria, ossia:

- (i) la rotazione straordinaria di cui all'art. 3, comma 1, della l. n. 97/2001 (c.d. trasferimento obbligatorio), misura obbligatoria - a tutti gli effetti, per le entità in controllo pubblico, siccome "enti a prevalente partecipazione pubblica";
- (ii) la rotazione straordinaria (strettamente intesa) di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, misura raccomandata dall'A.N.AC. in relazione alle entità in controllo pubblico.

Sintesi della misura:

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Rotazione straordinaria	Trasferimento obbligatorio / Rotazione straordinaria	Direttore	Ad evento	Adozione del provvedimento	Valore atteso: <i>n.a.</i> Impatto atteso: <i>n.a.</i>

d) Codice Etico

Lo strumento del Codice Etico è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le disposizioni in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, di conseguenza, indirizza le attività dell'Ente.

Con l'introduzione da parte del Legislatore di norme specifiche in materia di contrasto della corruzione all'interno della Pubblica Amministrazione, è sorta la necessità che, negli Enti di diritto privato in controllo pubblico, il Codice Etico sia armonizzato e integrato con le disposizioni dettate dalla normativa anticorruzione.

Per l'integrazione del Codice Etico viene in rilievo, in particolare, il D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165", le cui disposizioni trovano immediata applicazione solo nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/01, ma possono assumere valore orientativo anche per gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Sul punto, occorre infatti rilevare come già la Delibera A.N.AC. n. 75 del 24 ottobre 2013, recante "Linee guida in materia di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/01)" abbia precisato che le previsioni del D.P.R. 62/2013, sebbene applicabili in via diretta solo alle

“amministrazioni pubbliche”, possano costituire un “[...] parametro di riferimento per l’elaborazione di codici di comportamento ed etici da parte degli ulteriori soggetti considerati dalla legge n. 190/2012 (enti pubblici economici, enti di diritto privato in controllo pubblico, enti di diritto privato regolati o finanziati, autorità indipendenti), nella misura in cui l’adozione dei codici di comportamento costituisce uno strumento fondamentale ai fini della prevenzione della corruzione” (in tal senso, cfr., da ultimo, la Delibera A.N.AC. n. 177/2020).

Con particolare riferimento agli enti di diritto privato in controllo pubblico, il P.N.A. 2022 ha inoltre espressamente previsto la necessità di adottare un Codice etico che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse.

Più di recente, l’A.N.AC., con la citata Determinazione n. 1134/2017, ha previsto che: “Le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l’inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l’attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice”.

Tanto premesso, il Soccorso Alpino Valdostano si è dotato di un Codice Etico che costituisce un essenziale strumento di regolamentazione dei comportamenti interni ed esterni, debitamente aggiornato nel corso degli anni.

Al personale e ai collaboratori è stata fornita ampia informazione in merito al Codice Etico.

Il Codice Etico è altresì disponibile sul sito, nella Sezione “Amministrazione Trasparente”.

In considerazione di quanto sopra, l’Ente – con adempimenti a cura del RPCT – provvederà, ove necessario, all’aggiornamento del Codice rispetto a quanto previsto dal succitato D.P.R. 62/2013, tenuto conto di quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. n. 177/2020, e delle modifiche introdotta dal D.P.R. n. 81/2023.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell’attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Codice Etico	Valutazione in merito all’eventuale aggiornamento del Codice Etico	Direttore / Dirigente / RPCT	n.a.	Aggiornamento del Codice Etico	Valori attesi: 100% Impatti attesi: Diffusione della cultura della legalità e dell’integrità

e) Monitoraggio in ordine al conflitto di interessi

L’art. 1, comma 41, della l. n. 190/2012 ha introdotto l’art. 6-bis della l. n. 241/1990, il quale ha imposto una particolare attenzione da parte dei responsabili del procedimento sulle situazioni di conflitto di interessi.

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di *astensione* per il responsabile del procedimento, il soggetto competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interessi anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di *segnalazione* a carico dei medesimi soggetti.

Anche l'art. 6 del D.P.R. 62/2013 ha previsto l'obbligo di astensione in presenza di specifiche ipotesi di conflitto di interessi e, ancor più di recente, tale obbligo è stato recepito dall'art. 16 del D.Lgs. n. 31 marzo aprile 2023, n. 36 (cd. "Codice dei contratti pubblici"), che rappresenta un importante riferimento per coloro che operano negli uffici Approvvigionamenti e Appalti.

Le regole appena esposte, sebbene scaturenti dall'ordinamento propriamente pubblicistico, possono trovare applicazione anche nei confronti degli enti a controllo pubblico, quando soggette al Codice, e a prescindere dall'esercizio di attività immediatamente di natura amministrativa.

La disposizione, come richiamata dal Codice Etico, trova applicazione anche in relazione al Soccorso Alpino Valdostano, beninteso fatta eccezione per gli ambiti nei quali insistono ragioni di emergenza ovvero urgenza.

Sintesi della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	Schema di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	Direttore / RPCT / Dirigenti	In essere	Audit del RPCT – Dichiarazione resa dall'interessato	Valori attesi: 100% Impatti attesi: Sensibilizzazione del personale sul "conflitto di interessi"
Monitoraggio del conflitto di interessi	Attività di monitoraggio e sensibilizzazione	RPCT, ciascuno per la rispettiva competenza e linee di attività	In essere	Interlocuzioni tra RPCT e Dirigenti, anche in sede di riesame periodico del Piano	Rafforzamento dei controlli

f) Monitoraggio del rispetto della disciplina in materia di inconferibilità / incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi

Il D.Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le PP.AA. e presso gli *enti privati in controllo pubblico*, ha disciplinato:

- le particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- le situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- le ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Con la Determinazione n. 1134/2017, l'A.N.AC. ha altresì precisato che:

- per gli amministratori, le cause di inconferibilità sono specificate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. n. 39/13:
 - art. 3, comma 1, lett. d), relativamente alle *inconferibilità* di incarichi in caso di condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione;

- art. 6, sulle “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale”;
- art. 7, sulla “inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale”;
- per i dirigenti, si applica l’art. 3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di *inconferibilità* a seguito di condanne per reati contro la Pubblica Amministrazione;
- le situazioni di *incompatibilità* per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013:
 - art. 9, riguardante le “*incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali*” e, in particolare, il comma 2;
 - art. 11, relativo a “*incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali*”, e in particolare i commi 2 e 3;
 - art. 13, recante “*incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali*”;
- per gli *incarichi dirigenziali* si applica l’art. 12 dello stesso decreto relativo alle “*incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali*”.

Soccorso Alpino Valdostano, in conformità a quanto previsto dalla suddetta normativa, provvede a far sottoscrivere a tutti i soggetti titolari di incarichi di amministrazione e dirigenziali presso l’Ente una apposita dichiarazione relativa alle ipotesi di incompatibilità e inconferibilità e, successivamente, la pubblica sul proprio sito *web*.

Coerentemente, nell’apposita sottosezione di “Amministrazione Trasparente” del sito *web* dell’Ente sono pubblicate le dichiarazioni rese ai sensi dell’art. 20, del D.Lgs. n. 39/2013 dall’organo di indirizzo (*i.e.* Direttore) e di ulteriori dirigenti.

Il RPCT verifica periodicamente la veridicità di quanto dichiarato dagli interessati, formalizzando i risultati di siffatte verifiche, ed esercita i poteri che la legge e il presente Piano gli riconosce in relazione alla contestazione di eventuali violazioni.

Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell’attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Inconferibilità e Incompatibilità (D.lgs. 39/2013)	Inserimento delle cause di inconferibilità e incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi	RPCT	In essere	Adeguamento degli atti di conferimento degli incarichi	Valore atteso: 100%
	Adozione di schemi standard di dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, che i soggetti devono rendere all’atto del conferimento dell’incarico e, annualmente, nel corso del rapporto		In essere	Aggiornamento dello schema di dichiarazione	Impatti attesi: Facilitazione ed efficacia dei controlli Puntualità nella richiesta, raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni

	Verifica in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati		Entro dicembre 2026	Formalizzazione dell'esito delle verifiche (Report di audit ai sensi del d.lgs. n. 39/2013)	
--	---	--	---------------------	---	--

g) Whistleblowing

Per consentire una migliore ed efficace gestione del rischio corruttivo, è dovere di tutto il personale dell'Ente di informare il RPCT in merito a qualsiasi notizia relativa alla commissione o al possibile rischio corruttivo.

A titolo meramente esemplificativo, devono essere comunicate al RPCT le informazioni riguardanti:

- l'eventuale offerta o richiesta di denaro, di doni o di altre utilità provenienti da o destinate a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- la presenza di un conflitto di interessi non comunicato dal diretto interessato.

Nel corso del 2025 il Soccorso Alpino Valdostano si dota di uno specifico canale per la ricezione e la gestione delle segnalazioni whistleblowing ex D.Lgs. n. 24/2023. Nelle more, restano ferme le azioni assunte per favorire l'effettuazione di dette segnalazioni.

Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Whistleblowing	Redazione della procedura	RPCT	2025	Adozione procedura	Valore atteso: 100% Impatto atteso: Sensibilizzazione personale ed esterni

h) Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

Ai sensi dell'art. 35-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dalla l. 190/2012, "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari".

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione sopra richiamata, i componenti di (eventuali) commissioni richiamate e i relativi segretari rendono apposita dichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e

47 del D.P.R. 445/2000, nella quale attestano l'inesistenza di condanna per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, oltre all'insussistenza di situazioni di conflitto d'interessi o di cause di astensione.

Le dichiarazioni sono oggetto di controllo, a campione, da parte del RPCT.

Si precisa che tale misura viene applicata dall'Ente in via volontaria per quanto riguarda le commissioni giudicatrici o di selezione pubblica eventualmente costituite per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché ai fini dell'assegnazione ai suddetti uffici.

Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	Acquisizione delle dichiarazioni ai sensi dell'art. 35-bis, D.Lgs. 165/2001 / Assenza di conflitto di interessi o ulteriori cause di astensione	RPCT	Puntuale	Presenza delle dichiarazioni di ogni componente della commissione / segretario / incarico di assegnazione alla Funzione	Valori attesi: <i>controllo del 5% delle dichiarazioni entro il 2025</i> Impatti attesi: Rafforzamento dei controlli

i) Incarichi extraistituzionali

Sebbene non trovi applicazione la disciplina in materia di incarichi extraistituzionali di cui all'art. 53, del D.Lgs. n. 165/2001, l'Ente adotta specifiche misure al fine di impedire che i dipendenti svolgano eventuali incarichi al di fuori del ruolo ricoperto in azienda in situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi, nei limiti di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

A tal fine, il Soccorso Alpino Valdostano inserisce specifiche previsioni nei contratti di lavoro individuale e assicura approfondimenti mirati sul tema in occasione dei percorsi di formazione rivolti a tutto il personale.

Resta fermo quanto previsto in termini di obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013.

Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Incarichi extraistituzionali conferiti o autorizzati	Monitoraggio del rispetto in ordine al divieto di svolgere attività extraistituzionale in situazione di conflitto di interessi Azioni di sensibilizzazione in occasione dei corsi di formazione	RPCT	In essere	Previsioni contrattuali Corsi di formazione	Valori attesi: <i>100%</i> Impatti attesi: Sensibilizzazione dei dipendenti in relazione al problema inerente allo svolgimento di incarichi esterni in situazione di conflitto di interessi

1) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001, i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati a essi riferiti⁶.

Inoltre, l'art. 21, del D.Lgs. n. 39/2013 stabilisce che «*Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico*».

In merito, l'A.N.AC. ha altresì precisato che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui fa riferimento l'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della Pubblica Amministrazione / Ente di appartenenza, i predetti poteri e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'Ente e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro che svolgono incarichi dirigenziali, ad es. ai sensi dell'art. 19, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001 o, negli enti locali, ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono stati conferite specifiche deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente)⁷.

La disposizione trova applicazione anche con riferimento agli enti in controllo pubblico, peraltro in un duplice senso: in ingresso e in uscita.

Più precisamente, con la Determinazione n. 1134/2017, l'A.N.AC. ha precisato che, al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001, gli enti in controllo pubblico adottino, anzitutto, le misure necessarie a *evitare l'assunzione di dipendenti pubblici* (i.e. provenienti da Pubbliche Amministrazioni propriamente intese) che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse (*pantouflage / revolving doors* in ingresso).

In secondo luogo, e quanto al momento di *exit* dall'Ente, come da ultimo precisato dal P.N.A. 2019, in forza di quanto previsto dall'art. 21, del D.Lgs. n. 39/2013, «*negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, [definiti dal medesimo Decreto, n.d.r.], sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali; non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013; il divieto di pantouflage non si estende ai dirigenti ordinari. Al riguardo, si rammenta che nelle linee guida di cui alla delibera n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all'art. 14 del d.lgs. 33/2013, è stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti ordinari sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali*» (*pantouflage / revolving doors* in uscita).

⁶ Ai sensi dell'art. 1, comma 43°, della l. n. 190/2012 «*Le disposizioni di cui all'articolo 53, comma 16-ter, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dal comma 42, lettera l), non si applicano ai contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge*» [ossia alla data del 28 novembre 2012].

⁷ Cfr. Orientamento A.N.AC. n. 2 del 4 febbraio 2015.

Con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024, l'A.N.AC. ha adottato le Linee Guida tema di c.d. "divieto di pantouflage". Con il provvedimento in questione, l'Autorità ha fornito indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del pantouflage.

Con Parere del 28 novembre 2024, invece, l'Autorità ha stabilito che il divieto di pantouflage di cui all'art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001 risulta applicabile anche al dipendente assunto come quadro che svolga funzioni equiparabili a quelle dirigenziali.

In attuazione di quanto precede, l'Ente:

- in sede di selezione dei candidati, richiede a ciascuno di essi di rilasciare una dichiarazione in cui si attesta, ai sensi del DPR 445/2000 di non avere negli ultimi tre anni di servizio, esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Pubblica Amministrazione nei confronti di Soccorso Alpino Valdostano;
- adotta misure per impedire l'assunzione di dipendenti ovvero il conferimento di incarichi verso coloro che versano nella condizione di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001;
- richiede ai soggetti titolari dei poteri in questione (poteri autoritativi o negoziali), *i.e.* il Direttore e, ove ne ricorrano i presupposti, ai Dirigenti, di rendere apposita dichiarazione agli effetti dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, per ciò che concerne il cd. *revolving doors* per attività successiva;
- effettua, a cura del RPCT, e in aderenza al modello operativo raccomandato dal P.N.A. 2022, le verifiche puntuali sui soggetti interessati dal divieto, mediante accesso alle banche dati a disposizione dell'Ente, all'uopo redigendo apposito verbale di verifica;
- segnala, a cura del RPCT, all'A.N.AC. e alle ulteriori Autorità competente le ipotesi di violazione del divieto, come riscontrate in sede di verifica.

Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage / Revolving doors)	Adeguamento atti di conferimento di incarico / contratto di lavoro / appalto	RPCT	Entro dicembre 2025	Aggiornamento degli atti standard	Valore atteso: 100%
	Analisi dei flussi informativi verso il RPCT relativamente alle irregolarità riscontrate		Ad evento, tempestivo	Flussi informativi verso il RPCT relativi alle irregolarità riscontrate	Impatti attesi: Rafforzamento dei controlli tesi al presidio della misura del pantouflage / revolving doors
	Acquisizione della dichiarazione di <i>exit</i>		Ad evento, tempestivo	Monitoraggio del RPCT in merito all'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni	Identificazione di eventuali violazioni
	Verifiche successive		Puntuali, su tutti i soggetti interessati dal divieto	Report di verifica	

m) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

In relazione a tale misura, è attiva una procedura per la raccolta di segnalazioni, cartacee o telematiche, da parte della società civile riguardo a eventuali fatti corruttivi che coinvolgono i dipendenti nonché i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ente.

Inoltre si rileva che gli aggiornamenti del presente documento sono oggetto di consultazione pubblica con il fine della loro diffusione e la raccolta di osservazioni da parte degli stakeholders.

Sintesi schematica della misura

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Target
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consultazione pubblica del Piano Apertura di canali per la disamina dei reclami dell'utenza aventi rilevanza ai sensi della l. n. 190/2012	RPCT	In essere	Pubblicazione sul sito dell'avviso di consultazione pubblica e del canale d'ascolto	Valore atteso: 100% Impatti attesi: Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità

Misure specifiche

	Misure specifiche	Azioni e strumenti	Indicatori di monitoraggio	Target e Impatti attesi
1	Previsione di specifiche norme etico-comportamentali Codice di comportamento	Il Codice Etico prevede delle norme che riguardano specifici aspetti nella gestione dei processi, rispetto ai quali si raccomandano determinati standard di comportamento	▪ Risultanze scheda mirata sul Codice Etico somministrata, con periodicità annuale dal RPCT ▪ Risultanze flussi informativi e interlocuzioni (scritte e verbali) con il RPCT	Target: 100% Impatti: ▪ Periodicità annuale ▪ Sensibilizzazione del personale
2	Controllo su deleghe	Programmazione ed effettuazione di controlli a campione sulle modalità di esercizio dei poteri di delega, qualora vi sia delega	▪ Report / Verbali interni ▪ Segnalazione delle irregolarità, in via tempestiva, al RPCT	Target: verifiche a campione (% da precisare in relazione al singolo processo considerato) Impatti: ▪ Rafforzamento dei controlli ▪ Maggiore efficacia dei controlli

	Misure specifiche	Azioni e strumenti	Indicatori di monitoraggio	Target e Impatti attesi
3	Audit	Previsione di controlli specifici su determinati processi, nell'ottica di verificarne la conformità normativa / di prassi	▪ Report di audit	Target: verifiche a campione (% da precisare in relazione al singolo processo considerato) Impatti; ▪ Rafforzamento dei controlli ▪ Maggiore efficacia dei controlli
4	Tracciabilità rafforzata dei processi dell'Ente	Obbligo di tracciare interlocuzioni con i soggetti esterni ovvero tutte le attività che implicino una spesa o un impegno di spesa	▪ Tracciato	Target: verifiche a campione (% da precisare in relazione al singolo processo considerato) Impatti; ▪ Rafforzamento dei controlli ▪ Maggiore efficacia dei controlli

4. La trasparenza amministrativa.

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione.

La trasparenza amministrativa è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, disciplinato per l'Ente dalla convenzione di cui all'art. 16 della L.R. 5/2007.

L'Ente provvede alle pubblicazioni dovute in ottemperanza alle disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013 sul proprio sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente". Segnatamente, la presente sezione del Piano è dedicata al principio della trasparenza, oggetto del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante il "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

A prescindere dalla forma giuridica e dall'assetto organizzativo, tra i soggetti tenuti al rispetto degli obblighi di trasparenza sono inclusi anche gli enti privati in controllo pubblico, destinati a svolgere la propria attività nell'erogazione di servizi pubblici secondo regole e con strumenti di diritto privato.

Per l'elaborazione di questa sezione devono intendersi richiamate le considerazioni svolte in premessa al presente Piano e quelle di cui ai Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità degli scorsi anni.

Il RPCT vigila affinché i dati di pertinenza siano pubblicati/aggiornati secondo le relative tempistiche, relazionandosi sull'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza con l'incaricato responsabile della pubblicazione dei documenti e delle informazioni.

4.1 Dati soggetti a pubblicazione

L'articolo 9 del D.Lgs. n. 33/2013 dispone che nella homepage dei siti istituzionali sia presente un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" al cui interno siano riportati i dati, le informazioni ed i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente.

Soccorso Alpino Valdostano provvede dunque a rendere disponibili sul sito internet <http://www.soccorsoalpinovaldostano.it> le informazioni relative all'Ente, seguendo, per quanto applicabili alle peculiarità dell'ente stesso, le indicazioni fornite dalla delibera dell'A.N.AC. n. 1134 del 8 novembre 2017.

I dati e le informazioni sono pubblicati nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

La sezione "Amministrazione trasparente" del sito è articolata in sottosezioni di primo e di secondo livello, corrispondenti alle tipologie di dati da pubblicare.

Queste sottosezioni sono riportate nella **Allegato 2** al presente documento.

Il processo di inserimento e pubblicazione viene gradualmente completato ed eventualmente integrato con nuove informazioni dovute per legge o derivanti dalle richieste che potranno evidenziarsi.

4.2 Modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse e i risultati di tale coinvolgimento

I soggetti interessati alle informazioni sulle attività svolte dall'Ente sono indicativamente i seguenti: amministrazioni pubbliche, associazioni e professionisti operanti nel settore della montagna, fornitori.

I principali portatori di interesse hanno di fatto già voce in seno al Consiglio di Direzione, in quanto i membri sono rappresentanti di soggetti prossimi all'operato del Soccorso Alpino; lo stesso Direttore risulta essere, in quanto nominato con deliberazione della Giunta regionale e responsabile della realizzazione dei compiti istituzionali del Soccorso Alpino Valdostano, portatore degli interessi strategici della Regione.

Il contatto con i soggetti interessati è diretto e garantito dalla direzione e dai referenti degli uffici amministrativi.

Le riflessioni ed i suggerimenti raccolti dalle "parties prenantes" sono tenuti in conto nel processo di aggiornamento del presente programma e delle politiche di trasparenza dell'Ente.

4.3 Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Piano e dei dati pubblicati

Il sito internet <http://www.soccorsoalpinovaldostano.it>, con particolare riferimento alle pagine "Amministrazione trasparente", rappresenta la principale opportunità per rendere accessibile e per fornire agli interessati da un lato le informazioni circa le proprie attività istituzionali e dall'altro per corrispondere in modo coerente a quanto previsto dalle disposizioni normative in materia di trasparenza ed integrità.

In particolare, il RPCT illustra i contenuti del presente Piano concernenti la trasparenza al personale degli uffici dell'Ente, evidenziando gli obblighi in materia di trasparenza ed il contributo richiesto a ciascuno ai fini dell'attuazione delle politiche di trasparenza dell'Ente.

4.4 Referenti per la trasparenza all'interno dell'Amministrazione

Il RPCT controlla l'elaborazione e l'aggiornamento dei contenuti del Piano riguardanti la trasparenza avvalendosi, stante il ridotto numero di personale, di tutte le risorse degli uffici amministrativi.

In particolare il RPCT si adopera:

- all'aggiornamento dei dati;
- alla verifica dell'autenticità della fonte dei dati presenti sul sito;
- alla piena accessibilità del sito web;

ovvero, in sostanza, al mantenimento della qualità delle informazioni pubblicate, per assicurare la possibilità di reperire nella sezione "Amministrazione trasparente" informazioni effettivamente fruibili.

Il RPCT, tenuto conto delle dimensioni dell'Ente, assolve alle funzioni della validazione di cui alla Delibera n. 495/2024.

Il dr Enzo Ferro, ai sensi del c. 1, art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, è il responsabile della pubblicazione dei documenti e delle informazioni nella sezione "Amministrazione trasparente".

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

L'Ente, per il tramite del RPCT e delle risorse individuate nel precedente paragrafo, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività, compatibilmente con la gestione dell'ordinaria amministrazione e in considerazione delle risorse umane disponibili.

I termini di periodicità di aggiornamento dei contenuti decorrono dalla data in cui i dati, le informazioni, i supporti, i documenti, gli elaborati sono concretamente disponibili e idonei alla pubblicazione sul sito web istituzionale.

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

Viste le ridotte dimensioni dell'Ente, la concreta attuazione degli obblighi di trasparenza prevede un ruolo attivo del RPCT. Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza, necessario a verificare la progressiva esecuzione delle attività programmate ed il raggiungimento degli obiettivi, sarà, con cadenza semestrale, a cura del Responsabile stesso.

4.7 Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati della sezione "Amministrazione trasparente"

Soccorso Alpino Valdostano, alla data di adozione del presente Piano, non utilizza strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione trasparente".

A seguito della valutazione sull'opportunità di adottare eventuali strumenti di rilevazione quantitativa degli accessi nella sezione "Amministrazione trasparente" verrà prevista l'implementazione di appositi strumenti di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati disponibili nella sezione.

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

Soccorso Alpino Valdostano ha introdotto nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale i contenuti dedicati alle modalità di accesso civico "semplice", ovvero riferito ai dati con obbligo di pubblicazione, e "generalizzato", relativo a dati ed a documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione.

Ai fini della migliore tutela dell'esercizio dell'accesso civico, le funzioni relative all'accesso civico sono delegate dal RPCT ad altro dipendente, dr Enzo Ferro.

Il potere sostitutivo è in capo al Direttore.

4.9 Dati ulteriori

L'Ente, per il tramite del RPCT, qualora nel corso del triennio riscontrasse l'esigenza di pubblicare dati ulteriori a quelli previsti dalla normativa vigente, anche in seguito a istanze da parte di portatori di interesse, valuterà l'opportunità di tale implementazione sul sito dedicato.

5. Monitoraggio e riesame del Piano

Come previsto nell'ambito della Determinazione A.N.AC. n. 1134/2017 gli enti in controllo pubblico sono tenuti a individuare le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il RPCT.

I medesimi Enti sono, altresì, tenuti al monitoraggio periodico e alla vigilanza sul corretto adempimento agli obblighi di pubblicazione prescritti dal D.Lgs. n. 33/2013, come declinati dalla citata Determinazione, e dettagliato sopra.

5.1. Metodologia sottostante al monitoraggio

Il RPCT procede alla verifica dell'adempimento del presente Piano secondo le seguenti azioni complementari:

- a) implementazione e compilazione di specifiche schede di monitoraggio, anche in base al modello di cui al PNA 2024;
- b) verifiche e controlli, anche documentali, presso le strutture organizzative.

In caso di evidenza negativa o segnalazione di un fatto illecito riconducibile alla nozione di "corruzione" come considerata nel presente Piano, il RPCT procede ad espletare verifiche al fine di monitorare la corretta attuazione del Piano da parte dell'Area sottoposta a verifica, secondo quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. n. 840/2018.

5.2. Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio della trasparenza (che vale anche quale controllo ai sensi della Delibera A.N.AC. n. 495/2024) - oltre all'attestazione annuale sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione - si articola su un unico livello, a cura del RPCT, il quale provvede al monitoraggio agli effetti del D.Lgs. n. 33/2013, in merito a tutte le pubblicazioni presenti in "Amministrazione Trasparente", secondo tempistiche e campionamenti diversificati a seconda del tipo di dato / documento / informazione, all'uopo redigendo un apposito verbale di monitoraggio. Il monitoraggio del RPCT riguarda:

- lo stato della pubblicazione;
- l'aggiornamento;
- la completezza;
- la chiarezza;
- il formato;
- la coerenza con la disciplina in materia di protezione dei dati personali (GDPR), secondo le indicazioni all'uopo diramate dal Garante.

5.3. Riesame

Con cadenza annuale, il RPCT provvede a verificare l'attualità e la coerenza organizzativa della mappatura dei processi, della valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione) ed infine delle misure di prevenzione.

5.4. Esiti monitoraggio del Piano uscente

In relazione all'anno 2024, il monitoraggio del Piano, a cura del RPCT, ha riguardato - nell'ottica della integrale revisione del sistema - tanto l'attuazione delle misure di livello generale quanto di livello specifico. Si rinvia per le risultanze alla relazione annuale (anno 2024).

6. Sistema disciplinare

La violazione, da parte dei dipendenti ovvero di altri soggetti delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 14, della l. n. 190/2012. Si applica, in ogni caso, i C.C.N.L. di riferimento, cui si rinvia.

In particolare:

a) Misure nei confronti dei dipendenti.

I procedimenti disciplinari nei riguardi dei dipendenti, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dalle vigenti norme di legge e di contratto, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il sistema disciplinare di cui sopra è soggetto a costante verifica da parte del RPCT e dal Direttore.

b) Misure nei confronti degli altri soggetti apicali (Direttore)

In caso di violazione del Piano da parte di soggetti apicali diversi dai dipendenti, il RPCT informerà la Regione e il Revisore Unico dei conti i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

c) Misure nei confronti di soggetti terzi.

I comportamenti in violazione del Codice Etico, ove adottato, e del Piano da parte dei Soggetti Terzi aventi rapporti contrattuali con l'Ente (*partners* commerciali e finanziari, consulenti, collaboratori) sono sanzionati secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che è dovere del Soccorso Alpino Valdostano inserire nei relativi contratti.