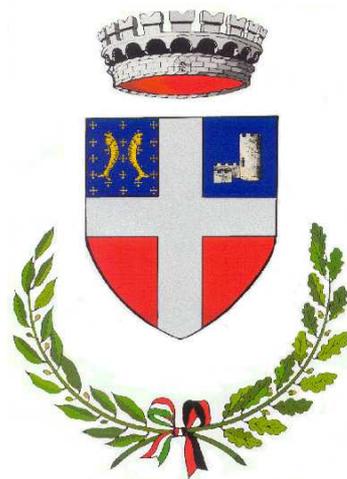


Regione Autonoma Valle d'Aosta – Région Autonome Vallée d'Aoste
Comune di - Commune de

Villeneuve



•

•

PIAO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2025-2027

Indice

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	5
1.1 Analisi del contesto esterno.....	5
1.2 Analisi del contesto interno.....	5
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 Valore pubblico	5
2.2. Performance.....	5
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	6
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	7
3.1 Struttura organizzativa	7
3.2 Organizzazione del lavoro agile	9
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale	10
4. MONITORAGGIO	11

ALLEGATO A - Mappatura d processi

ALLEGATO B - Analisi rischi

ALLEGATO C – Individuazione misure

ALLEGATO C1 – Individuazione misure e aree

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito

con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti tenute all'adozione del PIAO, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025/2027 e con il bilancio di previsione 2025/2027, approvati con deliberazione del Consiglio comunale n. 57 del 30 dicembre 2024.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
DENOMINAZIONE	Comune di Villeneuve
INDIRIZZO	Piazza Chanoux n. 8 – 11018 Villeneuve
CODICE FISCALE/PARTITA IVA	00097580070
N. ABITANTI AL 31.12.2024	1.275
N. DIPENDENTI AL 31.12.2024	10
TELEFONO	0165 95058
SITO INTERNET	www.comune.villeneuve.ao.it
EMAIL	info@comune.villeneuve.ao.it
PEC	protocollo@pec.comune.villeneuve.ao.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella sezione del DUP, approvato con deliberazione del Consiglio comunale 57 del 30 dicembre 2024, e nella sezione "In quale contesto opera il Comune?" del Piano delle performance triennio 2025-2027.

1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella sezione "In quale contesto opera il Comune?" del Piano delle performance triennio 2025-2027.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

2.2. Performance

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Pertanto, il Comune di Villeneuve, in considerazione delle disposizioni dettate nella legge regionale 23 luglio 2010 n. 22 "Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli

enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale”, tuttora vigente, con cui è stata disciplinata la nuova organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del Comparto unico della Valle d'Aosta e con cui sono state altresì disciplinate la trasparenza e la valutazione della performance, ha provveduto con deliberazione di Giunta comunale n. 19 del 6 marzo 2024 all'approvazione del Piano delle performance 2024/2026 in cui sono stati definiti gli obiettivi strategici e operativi assegnati ai Responsabili dei servizi e al personale dipendente, in coerenza con le risorse di bilancio assegnate con il Piano esecutivo di gestione dell'Ente.

Si segnala inoltre che la Giunta comunale ha approvato, con deliberazione n. 41 del 13 luglio 2022, il Piano di azioni positive in materia di pari opportunità di lavoro e nel lavoro per il triennio 2022/2024.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Si rimanda alla relazione annuale 2024 redatta dal Segretario dell'ente locale – in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – e che verrà trasmessa alla Giunta e da questa approvata e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione all'interno della sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto-sezione “Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta”.

Stante l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come consentito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 27 aprile 2022. In particolare, si rinvia ai seguenti allegati al PTPCT, che per completezza si riallegano al presente Piano:

- A Mappatura processi,
- B Analisi rischi,
- C Individuazione misure
- C1 Individuazione misure e aree

Si precisa che gli obiettivi strategici del Comune per la prevenzione della corruzione e la trasparenza verranno inseriti all'interno del Piano della performance triennio 2025-2027.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Il Comune di Villeneuve è articolato in cinque aree: amministrazione e demografica, finanziaria e tributaria, vigilanza, tecnico-manutentiva e servizi para-scolastici. La dotazione organica dell'Ente aggiornata sulla base delle esigenze e delle coperture di posti alla data del presente documento è riportata di seguito:

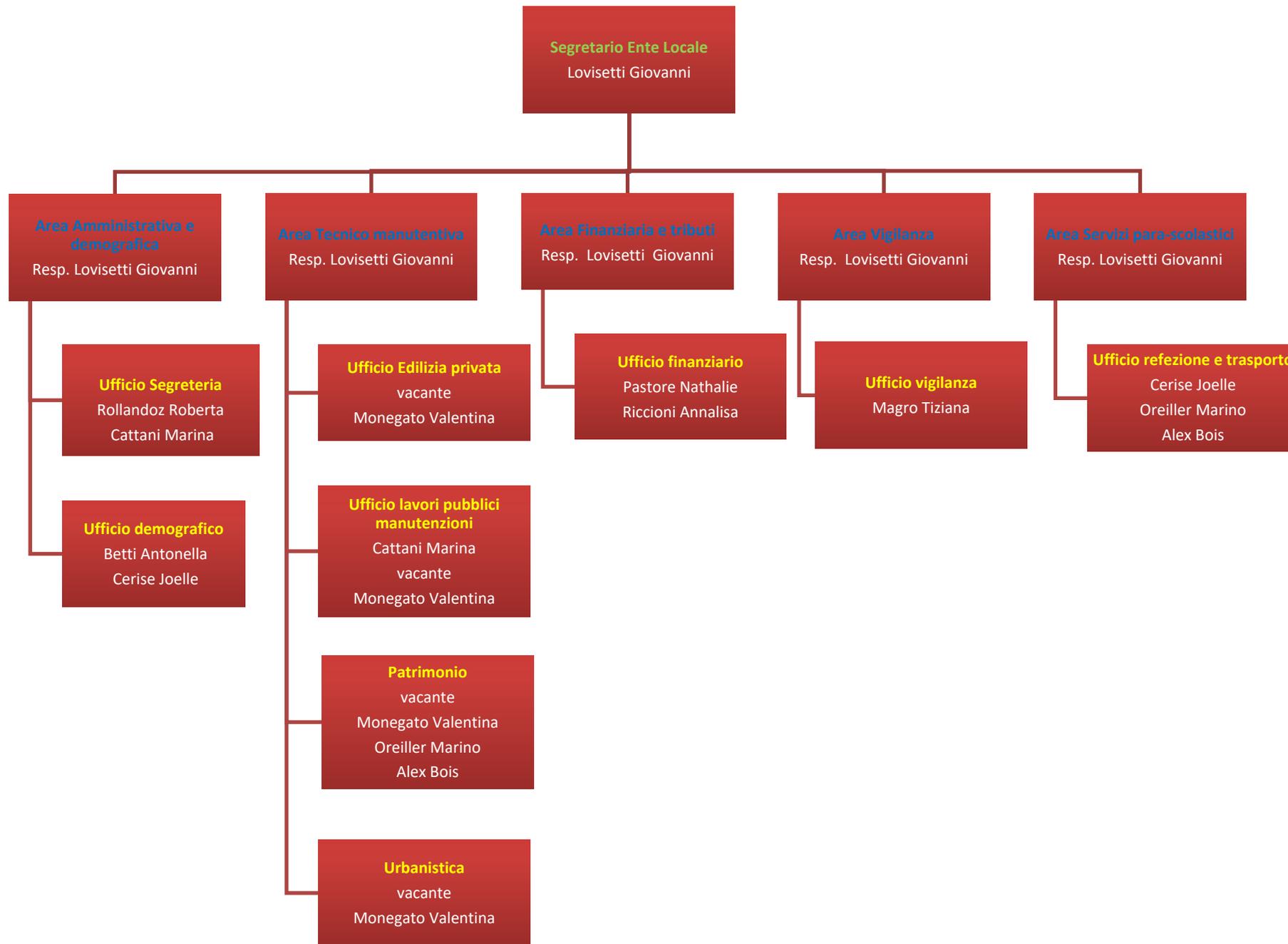
FIGURA PROFESSIONALE	POSIZIONE ECONOMICA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	OCCUPATI	VACANTI
Funzionario	D	2		1	1
Collaboratore	C2	6	0,70	5,70	1
Aiuto collaboratore	C1	1		1	
Operatore specializzato	B2	2		2	

Due unità di personale a tempo pieno prestano temporaneamente servizio a tempo parziale.

Con Decreto del Sindaco del Comune di Villeneuve n. 1 del 08.01.2024 è stato conferito l'incarico di Segretario di ente locale dei comuni convenzionati di Emarèse, Valsavarenche e Villeneuve al sig. Giovanni Lovisetti con decorrenza dal 04.01.2024;

Il Segretario dell'ente locale, presta servizio per il 40% presso il Comune di Valsavarenche, per il 40% presso il Comune di Villeneuve e per il 20% presso il Comune di Emarèse.

La struttura organizzativa di questa Amministrazione è sintetizzata attraverso il seguente organigramma:



3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

Per il Comune di Villeneuve, tale modello organizzativo ha trovato finora attuazione solo in modalità emergenziale, in considerazione delle restrizioni rese necessarie per contrastare la diffusione della pandemia. In data 31 marzo 2022, è stato dichiarato cessato lo stato di emergenza da Covid-19 e, con esso, la possibilità di fruire del lavoro agile emergenziale.

Si forniscono, di seguito, le indicazioni per la programmazione e l'attuazione del lavoro agile nel triennio 2025/2027, con l'obiettivo di permettere a un potenziale numero di dipendenti di prestare la propria attività lavorativa in modalità agile.

In Valle d'Aosta il lavoro agile è stato introdotto a livello normativo dalla legge regionale 22 dicembre 2017, n. 23, che ha previsto l'inserimento del capo III ter (Disposizioni in materia di lavoro agile) nella legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, per l'individuazione delle finalità e dei principi generali del lavoro agile. In particolare, il legislatore regionale intende promuovere il lavoro agile con l'obiettivo di incrementare la competitività e la produttività, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e realizzando nel medio e lungo termine economie di gestione.

L'articolo 73decies della l.r. 22/2010 prevede la redazione, entro il 31 gennaio di ciascun anno, del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance, con l'individuazione dei profili per i quali non è, di norma, possibile prestare attività in modalità agile, delle modalità attuative e delle misure organizzative e tecnologiche a disposizione dei lavoratori. Le disposizioni legislative sono state maggiormente declinate a livello di contrattazione collettiva regionale, con l'accordo del 7 novembre 2018, agli articoli da 11 a 17, al fine di adeguare la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro con le specifiche modalità di svolgimento del lavoro agile, garantendo al lavoratore un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti di quanti svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Ente. Il POLA definisce le modalità di attivazione del lavoro agile, prevedendo anche i criteri per la predisposizione della graduatoria nel caso in cui il numero delle domande superi la percentuale stabilita. È definito, altresì, il contenuto del contratto individuale di adesione, nonché la disciplina da seguire in materia di organizzazione della prestazione, avuto riguardo alle disposizioni sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla protezione dei dati personali.

Il Comune di Villeneuve prevede nel triennio 2025/2027 di dare avvio al lavoro agile ordinario,

regolato da accordi individuali. Precisamente, l'obiettivo dell'Ente è di consentire, a regime, al 15% dei dipendenti con profili professionali per i quali è consentito, di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile. Al momento non ci sono proposte o domande di attivazione da parte dei dipendenti comunali. Per gli anni a venire, in attesa che venga approvato il POLA, qualora venga richiesta l'attivazione del lavoro agile, sarà applicato un criterio di rotazione, nel rispetto del principio di pari opportunità. Entro il 2025 si prevede l'approvazione definitiva del Piano.

Vanno esclusi dai progetti di lavoro agile, tenuto conto della natura e delle modalità di svolgimento, i servizi di sportello a diretto contatto con l'utenza non erogabili da remoto e le attività dell'operatore di Polizia Locale e dei cantonieri che devono essere svolte sul territorio.

Il personale dovrà svolgere la prestazione lavorativa con la dotazione di strumenti da parte dell'Ente e senza fornitura di connessioni da parte dell'Ente e per un numero di giornate piene su base mensile o settimanale da concordare con l'Amministrazione.

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il Comune di Villeneuve, in considerazione della necessità di comunicare entro il 15 marzo 2024 alla struttura regionale competente in materia di programmazione del fabbisogno delle risorse umane i dati per l'avvio delle procedure selettive uniche (ai sensi dell'art. 11, c. 1, della legge regionale 21 dicembre 2022, n. 32), ha provveduto ad approvare con deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 17 gennaio 2024 e a rettificarlo con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 22 maggio 2024 il seguente Piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale:

ANNO 2025 – si prevede l'assunzione di un geometra C2 in sostituzione del geometra Sergiu Jula vincitore di un concorso in Regione; si prevede di richiedere all'Unité l'effettuazione di un concorso interno da C2 a D nell'area contabile non appena la normativa permetterà nuovamente l'effettuazione di concorsi interni o concorsi con una quota dei posti riservati al personale in servizio;

ANNO 2026 - non si prevede fabbisogno di personale;

ANNO 2027 - non si prevede fabbisogno di personale.

Tale programmazione è stata confermata all'interno del DUP 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 57 del 30 dicembre 2024.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti.

4. MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Si segnala peraltro che il Comune di Villeneuve, provvederà a redigere e approvare, nel 2026, un documento di *relazione sulla performance* che evidenzierà, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.