



COMUNE DI LA SALLE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(semplificato per comuni con meno di 50 dipendenti)

(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)

Approvato con deliberazione della Giunta n. 63 del 10/04/2025.

Premessa.....	3
Riferimenti normativi.....	4
Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione e analisi del contesto esterno ed interno.	6
1.1 Analisi del contesto esterno	6
1.2 Analisi del contesto interno.....	6
1.2.1 Organigramma dell'Ente.....	8
1.2.2 La mappatura dei processi.....	10
Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	12
2.1 Valore pubblico.....	12
2.2. Performance	12
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	12
Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano.	13
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	13
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	13
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	13
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	13
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	13
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	13
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale ..	14
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	14
Sezione 4 – Monitoraggio.....	15

Allegato n. 1	Piano della Performance 2025-2027
Allegato n. 2	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027
Allegato n. 3	Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA)
Allegato n. 4	Piano Azioni Positive 2025/2027

Premessa

Il legislatore ha introdotto con decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano integrato di attività e organizzazione, (acronimo PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, tra cui gli enti locali territoriali.

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

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

Riferimenti normativi

L'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 (PIAO), 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
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, inoltre viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (legge regionale n. 22 del 2010, decreto legislativo n. 150 del 2009 e le 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 e 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.

Va rilevato che, per l'anno 2025, la scadenza per la predisposizione del PIAO 2025-2027 è fissata al 30/03/2025 tenuto conto che il termine di approvazione del Bilancio di Previsione degli Enti locali è stata prorogata al 28/02/2025 con Decreto del Ministero dell'interno del 24 dicembre 2024.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, 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:

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

obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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.

Considerato quanto sopra, con deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 31/01/2025, sono state confermate anche per l'esercizio 2025 le misure programmatiche previste in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza nel PIAO 2023-2025, che vengono riportate nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente PIAO.

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 Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027 e con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025-2027, entrambi approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 19/12/2024.

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

Sezione 1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione e analisi del contesto esterno ed interno.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di La Salle

Indirizzo: Via Col Serena, n. 9 11015 La Salle (AO)

Codice fiscale: 00101230076

Partita IVA: 00167070077

Sindaco: Loris Salice

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 15,98

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2.036

Telefono: +39/0165.861908

Sito internet: www.comune.lasalle.ao.it

E-mail: info@comune.lasalle.ao.it

PEC: protocollo@pec.comune.lasalle.ao.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di La Salle fa parte dell'Unité des Communes Valdôtaines Valdigne-Mont-Blanc unitamente ai Comuni di La Thuile, Morgex, Pré-Saint-Didier e Courmayeur.

Le attività economiche sono legate, oltre che all'agricoltura, anche al turismo, per cui si può rilevare come l'obiettivo cardine sia l'aumento delle presenze ovvero del benessere economico della comunità.

Il sistema della ricettività è basato su quella a rotazione e su quella delle seconde case. In merito alle seconde case rileva la consistenza e la qualità del patrimonio edificato e il suo valore dal punto di vista immobiliare.

Ai fini dello svolgimento di questa analisi, l'Amministrazione comunale si è avvalsa del lavoro svolto dal CELVA che, come tutti gli anni, mette a disposizione un approfondimento specifico relativo al contesto esterno per l'analisi del rischio corruttivo, con i dati relativi alla Valle d'Aosta, estratti da relazioni e documenti reperiti a livello nazionale e regionale.

Al fine di evitare inutili appesantimenti e ripetizioni e al fine di snellire la lettura del presente documento si rinvia all'apposita sezione inserita sul Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T) 2025 – 2027 reperibile sul portale dell'Amministrazione trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della corruzione - piano triennale anticorruzione

<https://trasparenza.partout.it/enti/La-Salle/altri-contenuti/altri-contenuti-corrruzione/25432-piano-di-prevenzione-corrruzione-e-della-trasparenza-2025-2027>

1.2 Analisi del contesto interno

La legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54 (Sistema delle autonomie in Valle d'Aosta) definisce il Comune come l'ente che governa la propria comunità locale, la rappresenta, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune, dunque, è un ente locale autonomo e democratico dotato di autonomia statutaria, normativa, organizzativa, finanziaria ed amministrativa nonché impositiva nei limiti fissati dalle leggi. Il Comune è titolare di funzioni proprie ed esercita anche funzioni conferitegli o delegategli dallo Stato o dalla Regione.

Nell'ottica di integrare gli strumenti di programmazione si precisa che i dati generali relativi al contesto sono reperibili sul DUPS 2025/2027 (approvato con delibera di Consiglio comunale n. 52 del 19/12/2024), la cui ultima versione approvata è reperibile nella sezione del sito internet: <https://trasparenza.partout.it/enti/La-Salle/bilanci/bilancio-preventivo/21341-bilanci-di-previsione>

Il Comune di La Salle esercita le proprie funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici, sia attraverso forme di gestione associata di servizi, sia attraverso la partecipazione a società e consorzi secondo scelte improntate a criteri di efficienza ed efficacia.

Gli uffici sono organizzati in modo strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e l'organizzazione si uniforma a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

Il comune di La Salle è di piccole dimensioni sia per quanto riguarda la popolazione (2036 abitanti) che per la dimensioni dell'amministrazione e della struttura, infatti la dotazione organica del Comune, al 31/12/2024 è pari a 26 unità, di cui 6 vacanti, oltre a un Segretario che svolge le sue funzioni al 50% in condivisione con un altro Ente.

La collaborazione necessaria tra gli addetti riduce fisiologicamente il rischio di svolgere attività di settore in totale autonomia o all'insaputa del resto dell'organizzazione, il che attenua il rischio di comportamenti scorretti. L'organizzazione non è complessa e la responsabilità è diffusa, così come lo è la crescente sensibilizzazione al tema della prevenzione della corruzione, intesa come "maladministration".

Dall'altra parte le ridotte dimensioni impediscono di poter assolvere con la dedizione che sarebbe necessaria agli adempimenti relativi alla complessa materia della prevenzione della corruzione e degli adempimenti assorbenti che le sono relativi: in tal senso la trasparenza rappresenta un grande sforzo cui si cerca di ottemperare in modo puntuale; la mappatura dei processi è stata reimpostata secondo le indicazioni del PNA 2019 e resa più snella rispetto alla precedente; l'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità da parte di uno stesso soggetto è normalmente imprescindibile; il Segretario comunale oltre a svolgere più funzioni che non possono essere al momento assegnate ad altri per carenza di personale (RPC, responsabile della trasparenza, responsabile finanziario e tributario, titolare di quote di bilancio, e altre), le svolge su due enti e questo appesantisce l'attività e limita le possibilità di controllo.

La situazione dell'organico dell'ente ha comunque permesso di individuare due Responsabili di Servizio, uno relativamente al Servizio Tecnico e uno al Servizio Amministrativo, al fine di limitare la sovrapposizione di ruoli nella stessa persona e rispondere così alla previsione del PNA 2016 in merito all'individuazione del RPCT tra persone che non operino nelle aree a rischio.

Rimane la problematica legata alla responsabilità in capo al Segretario comunale, in servizio al 50%, del servizio finanziario e contabile.

Si evidenzia, che il Bilancio comunale non consente, anche in considerazione dei limiti stabiliti dal principio di pareggio di Bilancio, investimenti ingenti e spese per appalti di dimensioni rilevanti. Si tratta in genere di interventi di modeste dimensioni e, per la maggior parte, legati alla cura e manutenzione del territorio nonché all'erogazione dei servizi a favore della popolazione e degli utenti

in genere.

Per quanto concerne le forniture di importi minori, rimane la tendenza a semplificare il più possibile le procedure, mediante affidamenti diretti e/o procedure negoziate. Si rileva, peraltro, che la posizione del Comune, collocato in zona montana ai piedi del Monte Bianco, anche se posto sull'asse centrale del territorio regionale, rende spesso difficile e antieconomico, specialmente per acquisti di modico valore, l'affidamento di determinati servizi e forniture ad operatori con sedi distanti dal territorio comunale. Si rende, pertanto, necessario, ove possibile, migliorare la programmazione degli acquisti e degli interventi onde limitarne l'utilizzo e, comunque, garantire il rispetto del principio di rotazione, imparzialità e trasparenza.

Vengono comunque regolarmente e ampiamente utilizzate, secondo quanto previsto dalle norme di settore, le piattaforme di acquisizione messe a disposizione da Consip (MEPA - Mercato Elettronico della pubblica Amministrazione) e dalla Centrale Unica di Committenza regionale (CUC). Inoltre, a partire dal 2 gennaio 2024 è stato introdotto l'obbligo della digitalizzazione dell'intero ciclo degli appalti e dei contratti pubblici, come previsto dal D. Lgs. 36/2023 (nuovo Codice degli Appalti).

In relazione alle procedure selettive per il reclutamento del personale, si rileva che tali attività vengono esercitate, a partire dall'annualità 2020, sia dall' Unité des Communes - ai sensi della l.r. 8/2020 - sia dall'Amministrazione regionale. Anche le procedure di espropriazione per le opere o gli interventi d'interesse locale a carattere di pubblica utilità sono in parte a carico del Servizio Associato con la Regione.

L'affidamento di alcune funzioni e servizi alle Unités des Communes, inoltre, comporta una frammentazione dei procedimenti, delle attività e delle responsabilità che comporta fisiologicamente controlli e verifiche da parte di soggetti diversi e su vari livelli, tali da contrastare eventuali deviazioni dai principi di legalità e imparzialità dell'azione pubblica.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 17/10/2024.

Organigramma (in grassetto i posti vacanti)

AREA FUNZIONALE	UFFICIO	FIGURA PROFESSIONALE	QUALIFICA C.C.R.L. 13/10/2010
AREA AMMINISTRATIVA	AMMINISTRATIVO	<input type="checkbox"/> Istruttore direttivo (Montel Marie-Hélène)	D
		<input type="checkbox"/> Istruttore amministrativo (Coccoz Chiara)	C2
		<input type="checkbox"/> Istruttore amministrativo	C2
		<input type="checkbox"/> Aiuto istruttore amministrativo (Donnet Paola)	C1
		<input type="checkbox"/> Aiuto istruttore amministrativo (Beneyton Eliana) al 50%	C1
		<input type="checkbox"/> Esecutore – PT 83,33%	B2
	BIBLIOTECA, ATTIVITA' CULTURALI, SPORT E TURISMO	<input type="checkbox"/> Aiuto istruttore amministrativo (Jocallaz Marlène) – PT al 77,77%	C1
	SERVIZI ALLA PERSONA	<input type="checkbox"/> Aiuto istruttore amministrativo (Beneyton Eliana) al 50%	C1
	DEMOGRAFICO, STATISTICA E PROTOCOLLO	<input type="checkbox"/> Istruttore Amministrativo (Usai Bruno)	C2
		<input type="checkbox"/> Aiuto istruttore amministrativo (Tonolini Stefania)	C1
AREA FINANZIARIA	FINANZIARIO E CONTABILITA'	<input type="checkbox"/> Istruttore contabile	D
		<input type="checkbox"/> Istruttore Amministrativo contabile (Stefani Valentina)	C2
		<input type="checkbox"/> Istruttore Amministrativo contabile (Marchini Giulio)	C2
	TRIBUTI	<input type="checkbox"/> Aiuto amministrativo contabile (Scaldaferro Romina) – PT 70%	C1
	VIGILANZA	<input type="checkbox"/> Agente di Polizia Locale (Spatari Ivan) – PT 50%	C1
		<input type="checkbox"/> Agente di Polizia Locale (Botteon Hervé)	C1
		<input type="checkbox"/>	
	EDILIZIA PRIVATA	<input type="checkbox"/> Istruttore Tecnico (Averone Marco)	D
		<input type="checkbox"/> Istruttore geometra (Biava Alex)	C2

AREA FUNZIONALE	UFFICIO	FIGURA PROFESSIONALE	QUALIFICA C.C.R.L. 13/10/2010
AREA TECNICA	EDILIZIA PUBBLICA E TECNICA MANUTENTIVA	<input type="checkbox"/> Istruttore geometra (Burtolo Alex)	C2
		<input type="checkbox"/> Istruttore geometra (Dal Santo Elisa)	C2
		<input type="checkbox"/> Capo operaio autista	B3
		<input type="checkbox"/> Operaio autista	B2
		<input type="checkbox"/> Operaio autista (Prandini Dario)	B2
		<input type="checkbox"/> Operaio autista	B2
		<input type="checkbox"/> Operaio autista (Pascal Massimo)	B2
		<input type="checkbox"/> Operaio autista (Cesal Edy)	B2

Il conto annuale del personale che l'ente è tenuto a compilare annualmente entro il 30/06 contiene dati utili per l'interpretazione del contesto strutturale ed è pubblicato al seguente link:

<https://trasparenza.partout.it/enti/La-Salle/personale/dotazione-organica/9380-conto-annuale-del-personale>

1.2.2 La mappatura dei processi

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

La mappatura consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi propri dell'amministrazione/ente, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Come indicato nel documento approvato dall'ANAC il 02/02/2022 dal titolo "Orientamento per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" le amministrazioni con un organico con meno di 50 dipendenti possano effettuare la mappatura dei processi nelle aree a rischio corruttivo indicate all'art. 1, co. 16, della legge 190/2012 (autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione ed erogazione di contributi, concorsi per l'assunzione del personale e progressioni di carriera) nonché di quei processi nelle aree che caratterizzano la specifica attività dei singoli enti che siano valutati di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

La mappatura dei processi, secondo quanto sopra indicato, è stata avviata ed è stata predisposta una matrice modellizzata, compilata per i seguenti processi ritenuti prevalenti per l'Ente:

- Reclutamento del personale (i concorsi pubblici non sono gestiti direttamente dall'Ente, ma rimessi a Enti sovraordinati quali Unité des Communes e Regione Autonoma Valle

- d'Aosta);
- Stipulazione del contratto di assunzione;
 - Affidamento appalto;
 - Affidamenti diretti;
 - Concessione contributi ordinari;
 - Contributi straordinari;

Sezione 2 - 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.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda al Documento Unico di Programmazione Semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 19/12/2024.

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione.

Il Comune di La Salle, con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 27/03/2025 ha comunque adottato il Piano della Performance 2025/2027 e relativi allegati che qui si ritengono integralmente riportati.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attestata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 23/01/2025.

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano.

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

La struttura regionale di supporto al CUG ha predisposto la bozza di Piano di Azioni Positive 2025/2027 in materia di pari opportunità e detta bozza è stata trasmessa agli enti locali della Valle d'Aosta da parte del Consiglio permanente degli enti locali/CELVA.

Il Piano di Azioni Positive 2025/2027 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 20/03/2025 e con la medesima determina si è incaricato il CUG di dare attuazione al Piano congiuntamente alle strutture regionali individuate e con il supporto della struttura regionale competente in materia di pari opportunità per il personale regionale, di elaborarne eventuali revisioni e aggiornamenti, anche in relazione al ruolo che esso svolge di coinvolgimento e coordinamento nei confronti degli enti del comparto, di gestire la comunicazione sull'avanzamento del Piano nei confronti dei portatori di interesse, nonché di relazionare periodicamente al segretario comunale sentiti i responsabili delle strutture dirigenziali individuate.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'aggiornamento 2025 all'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di La Salle ha approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 27/03/2025, il Piano Organizzativo del lavoro agile quale sezione del Piano della Performance 2025/2027 che qui si intende integralmente riportato.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del 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.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Si riportano di seguito gli obiettivi per il reclutamento del personale dell'amministrazione:

ANNO 2025:

- n. 2 posti Categoria C, Posizione C2 con il profilo di geometra a tempo pieno e indeterminato; Per tali figure sono il concorso si è concluso e sono state assunte nel mese di febbraio 2025;
- n. 2 posto Categoria B Posizione B2 con il profilo di operaio autista – ufficio tecnico e manutentivo – a tempo pieno e indeterminato.
- n. 2 posto Categoria C, Posizione C2 con il profilo di Assistente amministrativo contabile – uno afferente all'area Tecnica e uno all'area amministrativa – a tempo pieno e indeterminato. Per questo profilo è stato richiesto l'inserimento di tale posizione all'interno della procedura selettiva per il medesimo profilo attivata dall'Unité des Communes Mont Emilius di cui sono già state approvate le graduatorie e pertanto se ne prevede l'assunzione a breve;
- n. 1 posto di 1 coadiutore, Categoria B - Posizione B2– area amministrativa – a tempo pieno e indeterminato. Posto riservato agli iscritti alle liste di cui alla Legge 68/1999 Con delibera del Consiglio Comunale n. 65 del 27/12/2023 è stato approvato lo schema di Convenzione per la determinazione del programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

ANNO 2026

Allo stato attuale non si prevede nessuna assunzione.

ANNO 2027:

Allo stato attuale non si prevede nessuna assunzione.

3.2.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

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

A tal fine il CELVA predispone annualmente un piano della formazione appositamente dedicato al personale con corsi sia in presenza che in modalità telematica su tutte le principali materie di interesse comunale.

Sezione 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.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo il sistema di valutazione del personale approvato unitamente al Piano della Performance 2025/2027 ivi allegato.