

COMUNE DI VALTOURNENCHE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024



Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale N. 142 DEL 28/12/2022

PREMESSA..... pag. 3

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE..... pag. 7

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE pag. 8

2.1 VALORE PUBBLICO

2.2 PERFORMANCE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO pag. 9

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

SEZIONE 4. MONITORAGGIO pag. 13

Premesse

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission 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

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale e una finalità sostanzialmente ricognitoria degli atti programmatici già approvati e che, a norma del DPR 81/2022, confluiscono nel Piano integrato.

Nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'azione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'articolo 6, commi da 1 a 4, del [DL 9 giugno 2021, n. 80](#) (*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il **Piano Integrato di attività e organizzazione** (di seguito **PIAO**), che assorbe una serie di piani e documenti programmatici già previsti dalla normativa previgente.

Il summenzionato DL 80/2021 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il **31 gennaio di ogni anno**, PIAO. Ai sensi dell'articolo 8, comma 3, del [DM del 30 giugno 2022](#), il termine del 31 gennaio è stato differito, per l'anno 2022 – in sede di prima applicazione - di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'articolo 6 del medesimo DM: *“le Pubbliche Amministrazioni 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 presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190/2012, 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 PIAO è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere:

- a) Struttura Organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate in tema di valore pubblico, performance e anticorruzione;
- b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione;
- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale ed evidenzia la programmazione delle cessazioni dal servizio rappresentata la punto n. 2 del medesimo comma;

Il PIAO ha **durata triennale**, è aggiornato annualmente e si pone dunque l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le Pubbliche Amministrazioni; in particolare, risultano soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO (cfr. art.1, [DPR 81/2022](#)), i seguenti strumenti di programmazione:

- a) il Piano della performance;
- b) il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT);
- c) il Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- d) il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- e) il Piano di azioni positive (PAP).
- f) il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (**Piano abrogato dalla lettera e) comma 2) art. 57 del Decreto legge n. 124 del 26.10.2019**);

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance, nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). In quest'ottica, il PIAO rappresenta una sorta di "documento unico di programmazione".

In un'ottica di transizione dall'attuale sistema di programmazione al PIAO, in sede di prima applicazione, il compito principale che il Comune di Valtournenche si è posto è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del PIAO, pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. [DM 132/2022](#)), è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli enti pubblici, nonché la specifica normativa in vigore nella Regione Autonoma Valle d'Aosta, oggetto di competenza legislativa primaria.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la performance, il [D.lgs. n. 150/2009](#), la [L.r. n. 22/2010](#) e le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della [L. 190/2012](#) e il [D.lgs.33/2013](#);
- in materia di organizzazione del lavoro agile, le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie

relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla formazione.

Il presente documento è stato dunque predisposto in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata, tenuti presenti i seguenti atti:

- la deliberazione del Consiglio comunale n. 02 del 28/02/2022 con la quale è stata approvato il bilancio di previsione 2022/2024 e il Dups (Documento Unico di Programmazione);
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 139 del 28/12/2022 con la quale si è approvato il Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) integrato con il **Piano della performance** 2022/2024;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 04 maggio 2022 avente ad oggetto “Approvazione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024.”;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 16/02/2022 avente ad oggetto “Approvazione del piano di programmazione triennale del fabbisogno del personale. Anni 2022/2024.

In particolare, l’art. 6 del Decreto Ministeriale 24 giugno 2022 delinea le modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti. Dal momento che il Comune di Valtournenche ricade in tale casistica poiché ad oggi in numero di dipendenti in forza risulta essere pari a 35, l’Ente ha redatto il documento in forma abbreviata e semplificata, come disciplinato dall’articolo sopra citato.

Nello specifico le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alle attività di cui all’art. 3, comma 1, lettera c), n. 3) del Decreto Ministeriale 24 giugno 2022 per la mappatura dei processi, limitandosi all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell’art. 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.

Riassumendo in tale sezione deve essere contenuta la mappatura dei processi per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività, espongono l’amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.

Inoltre, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all’art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n.2 del Decreto Ministeriale 24 giugno 2022. In particolare, l’Ente deve predisporre:

- a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate;
- b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’amministrazione. A tale fine, il Piano deve prevedere:
 - 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
 - 2) la garanzia di un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell’esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
 - 3) l’adozione di ogni adempimento al fine di dotare l’amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
 - 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

Il piano di cui al presente decreto è adottato dagli organi di indirizzo politico e per le pubbliche amministrazioni che ne sono sprovviste, dagli organi di vertice in relazione agli specifici ordinamenti. Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Tale sezione comprende tutti i dati identificativi del Comune di Valtournenche:

- Denominazione: Comune di Valtournenche
- Indirizzo: Piazza della Chiesa, 1 – 11028 Valtournenche (AO)
- Sito internet istituzionale: www.comune.valtournenche.ao.it
- Telefono: 0166 946811
- PEC: protocollo@pec.comune.valtournenche.ao.it
- Partita IVA: 00415160076
- Codice Fiscale: 81002630077

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 3, comma 2 del DM 132/2022 *“Per gli Enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del Documento unico di programmazione”*

Le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla compilazione di questa sottosezione, i dati previsti sono comunque contenuti nella sezione di programmazione strategica del Comune di Valtournenche, all'interno del Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 02 del 28 febbraio 2022

2.2 PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. b) del DM 132/2022 *“la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.lgs. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione”*

Sebbene, le indicazioni contenute nel “Piano tipo” non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo con deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma *“L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D.lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D.lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”*, si suggerisce, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione”.

Il Piano della Performance 2022-2024 è regolarmente pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito internet comunale nella pagina [“Piano della Performance”](#)

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. c) del DM 132/2022 *“la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190”*.

Il Comune di Valtournenche ha provveduto all'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 con deliberazione della Giunta comunale n. 46 del 04 maggio 2022.

Relativamente alla mappatura dei processi, si intendono integralmente richiamati i contenuti della sezione 2 del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T), fermo restando che l'aggiornamento nel triennio di vigenza del PIAO potrà avvenire 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, mentre alla scadenza del triennio di validità si potrà procedere alle modificazioni sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 (PTPCT) è regolarmente pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito internet comunale nella pagina “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza”.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Ai sensi dell'art. 4, comma 1 del [DM 132/2022](#) "la sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni:

- a) *Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);*
- b) *Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione (...)*
- c) *Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale (...)*

3.1 Struttura organizzativa

Il Comune di Valtournenche è caratterizzato da un contesto interno di medio-grandi dimensioni, se rapportato alla specifica realtà valdostana.

La **struttura organizzativa** del Comune di Valtournenche si articola nei seguenti Servizi e Uffici (deliberazione della Giunta comunale n. 97 del 29/09/2021):

AREA AMMINISTRATIVA - Responsabile Segretario comunale – dott. René Rey

- Ufficio Segreteria del Sindaco e degli Assessori e Ufficio Protocollo
- Ufficio Segreteria
- Ufficio Servizi Demografici
- Ufficio Personale
- Ufficio Vigilanza – Polizia Locale

AREA TURISMO E SERVIZI SCOLASTICI E SOCIALI - Responsabile Cristina Maria Camaschella

AREA ECONOMICO - FINANZIARIA - Responsabile Segretario comunale – dott. René Rey

AREA TECNICO-MANUTENTIVA - Responsabile Segretario comunale – dott. René Rey

La **dotazione organica** dell'ente, verificata con la summenzionata deliberazione n. 97/2021

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Alla data di approvazione del PIAO si presenta la seguente **situazione organizzativa**:

Segretario comunale

È presente un segretario comunale (dott. René Rey), unica figura dirigenziale, cui sono affidate le mansioni di cui alla L.r. 46/1998 e le ulteriori mansioni previste *ex lege* e riportate nel decreto sindacale di conferimento dell'incarico n. 1 del 06/05/2021.

Vicesegretario comunale

Al momento non è individuata la figura del **vicesegretario comunale**, seppure prevista nel vigente Statuto comunale (art. 32) e nel regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi.

Responsabili di servizio

- **AREA AMMINISTRATIVA:** la responsabilità del servizio amministrativo è esercitata dal segretario comunale.
- **AREA TURISMO E SERVIZI SCOLASTICI E SOCIALI:** la responsabilità dell'area turismo e servizi scolastici e sociali è esercitata dalla Sig.ra Cristina Maria Camaschella con Decreto del Sindaco n. 4 del 17/08/2021.
- **AREA ECONOMICO-FINANZIARIA:** la responsabilità del servizio amministrativo è esercitata dal segretario comunale.
- **SERVIZIO TECNICO:** la responsabilità del servizio amministrativo è esercitata dal segretario comunale.

Personale dipendente

Il Comune di Valtournenche consta, al **31/12/2021**, di n. 35 dipendenti in forza (compreso il Segretario Comunale). Nel dettaglio:

Categoria	Dipendenti in forza	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Segretario comunale/Dirigente	1	1	--
Cat.D	3	3	--
Cat.C2	13	13	--
Cat.C1	9	9	--
Cat.B3	3	3	--
Cat. B2	5	5	--
Cat. B1	--	--	--
Cat.A	1	1	--
TOTALE	35	35	

L'incidenza delle spese del personale sulla spesa corrente per l'esercizio 2021 è stata pari al 14,00 %.

ANNO DI RIFERIMENTO	AL 31/12		SPESA IMPEGNATE		INCIDENZA % SPESA PERSONALE /SPESA CORRENTE
	DIPENDENTI	SEGRETARIO	SPESA PERSONALE	SPESA CORRENTE	
2017	37	1	1.524.751,20	9.114.085,99	16,73%
2018	38	1	1.513.331,74	9.453.324,58	16,01%

2019	39	1	1.517.896,98	9.441.033,12	16,08%
2020	34	1	1.380.386,06	9.589.043,43	14,39%
2021	35	1	1.421.294,81	10.152.560,45	14,00%

Il personale dipendente del Comune di Valtournenche risulta organizzato come riportato nella seguente dotazione organica:

AREA AMMINISTRATIVA

Segreteria del Sindaco e degli Assessori e Ufficio Protocollo,

1. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – amministrativo

Ufficio Segreteria

2. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2 – amministrativo

3. Aiuto collaboratore Cat. C, pos. C1, – vacante non sostituibile LR 21/12/2020 n. 12

Ufficio Servizi demografici

4. Funzionario Cat. D, pos. D – amministrativo

5. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – amministrativo

Ufficio Personale;

6. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – amministrativo

7. Collaboratore Cat. C, pos. C2, amministrativo – vacante 60%

Ufficio Vigilanza - Polizia Locale

8. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – polizia locale - vacante

9. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1 – amministrativo

10. Agente Polizia Municipale, Cat C, pos. C1

11. Agente Polizia Municipale, Cat C, pos. C1

12. Agente Polizia Municipale, Cat C, pos. C1

13. Agente Polizia Municipale, Cat C, pos. C1

14. Agente Polizia Municipale, Cat C, pos. C1 - vacante

AREA TURISMO E SERVIZI

15. Funzionario Cat. D, pos. D – amministrativo

16. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – amministrativo

17. Collaboratore Cat. C, pos. C2 - amministrativo

18. Collaboratore Cat. C, pos. C2 – aiuto bibliotecario

7. Collaboratore Cat. C, pos. C2, amministrativo – vacante 40% VEDI PUNTO 7

19. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2 (assunto ai sensi della L.R. 68/99)

AREA ECONOMICO – FINANZIARIA

20. Funzionario Cat. D, pos. D – amministrativo-contabile – vacante –Concorso Regione

21. Collaboratore Cat. C, pos. C2, amministrativo

22. Collaboratore Cat. C, pos. C2, amministrativo

23. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1, amministrativo

24. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1, amministrativo

25. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2 – amministrativo

AREA TECNICO – MANUTENTIVO

26. Funzionario Cat. D, pos. D tecnico – vacante – concorso Unité Grand Paradis
27. Funzionario Cat. D, pos. D tecnico
28. Collaboratore Cat. C, pos. C2, tecnico - vacante – concorso Regione
29. Collaboratore Cat. C, pos. C2, tecnico
30. Collaboratore Cat. C, pos. C2, tecnico
- 31.. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1 – vacante non sostituibile LR 21/12/2020 N.12
32. Collaboratore Cat. C., pos. C2, amministrativo
33. Aiuto-collaboratore Cat. C, pos. C1, amministrativo
34. Capo Operatore, Cat. B, pos. B3 – cantoniere/autista
35. Capo Operatore, Cat. B, pos. B3 – cantoniere/autista
36. Capo Operatore, Cat. B, pos. B3 – cantoniere/autista
37. Capo Operatore, Cat. B, pos. B3 – cantoniere/autista- vacante da dicembre 2021
38. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2– cantoniere/autista
39. Operatore specializzato, Cat. B, pos. B2– cantoniere
40. Ausiliario, cat. A (assunto ai sensi della L.R. 68/99)

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Valtournenche ha avviato la sperimentazione del lavoro agile già a partire dall'anno 2020, contestualmente al summenzionato periodo di emergenza sanitaria. In detta situazione emergenziale il Comune, che sino ad allora è privo di qualsiasi regolamentazione dell'istituto del Lavoro Agile ha provveduto, in regime di emergenza e nel rispetto della vigente normativa in materia, a regolamentare l'adozione del lavoro agile, sino al termine del periodo emergenziale, con le seguenti deliberazioni:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 05/08/2020;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 01 del 13/01/2021;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 17/03/2021;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 12/05/2021;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 04/08/2021;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 13/10/2021;

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 16/02/2022 è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2022, dando atto che non risultano situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale, e si è altresì approvata la **programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024**.

3.3.2 Formazione del personale

In relazione alla tematica della formazione, in Valle d'Aosta i Comuni, ai sensi della [L.r. 5 agosto 2014, n. 6 \(Nuova disciplina dell'esercizio associato di funzioni e servizi comunali e soppressione delle Comunità montane\)](#), esercitano in forma associata per il tramite del Consorzio degli enti locali della Valle d'Aosta (CELVA) le funzioni e i servizi comunali relativi alla formazione degli amministratori e del personale degli enti locali.

Per quanto concerne l'anno in corso, Il Piano formativo del personale 2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del CELVA con deliberazione n. 1 del 11 gennaio 2022.

Per ulteriori approfondimenti, la documentazione relativa a questa tematica è reperibile al seguente link: <https://www.celva.it/it/pf-personale/>.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, del DM per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato in forma associata mediante la Commissione Indipendente di Valutazione della Regione Autonoma Valle d'Aosta, di all'art. 36 della [L.r. 22/2010](#).