

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

Aymavilles



§

§

PIAO **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E** **ORGANIZZAZIONE** **2023-2025**

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	6
3.1 Struttura organizzativa	6
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	9
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale	10
4. MONITORAGGIO.....	11

ALLEGATO 1 - Mappatura dei processi e assegnazione ad aree di rischio

ALLEGATO 2 - Processi e valutazione del rischio – Misure di prevenzione

PREMESSA

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, 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 2023/2025 e con il bilancio di previsione 2023/2025, approvati con deliberazione del Consiglio comunale n. 8 del 23 marzo 2023.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
DENOMINAZIONE	Comune di Aymavilles
INDIRIZZO	Fraz. Chef Lieu n. 1 – 11010 Aymavilles
CODICE FISCALE/PARTITA IVA	00099010076
N. ABITANTI AL 31.12.2022	2.093
N. DIPENDENTI AL 31.12.2022	15
TELEFONO	0165 922800
SITO INTERNET	www.comune.aymavilles.ao.it
EMAIL	info@comune.aymavilles.ao.it
PEC	protocollo@pec.comune.aymavilles.ao.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 8 del 23 marzo 2023.

1.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 8 del 23 marzo 2023.

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.

Peraltro, il Comune di Aymavilles, 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. 37 del 17 aprile 2023 all'approvazione del Piano delle performance 2023/2025 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. 59 del 14.07.2022, 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 prende atto del contenuto della relazione annuale 2022 redatta dal Segretario dell'ente locale – in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – trasmessa alla Giunta tramite e-mail in data 12.01.2023 e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione all'interno della sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto-sezione “Altri contenuti – Prevenzione della corruzione”.

Stante l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come consentito dal paragrafo 10.1.2 del PNA2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 31.03.2021 e già confermata con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 21.04.2022. In particolare, si rinvia all'Allegato 1 al PTPCT 2021-2023 contenente la “Mappatura dei processi e assegnazione ad aree di rischio” e all'Allegato 2 “Processi e valutazione del rischio – Misure di prevenzione”, che per completezza si riallegano al presente Piano.

Si precisa che gli obiettivi strategici del Comune per la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono stati inseriti all'interno del DUP 2023/2025 e successivamente riportati nel Piano della performance 2023/2025.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

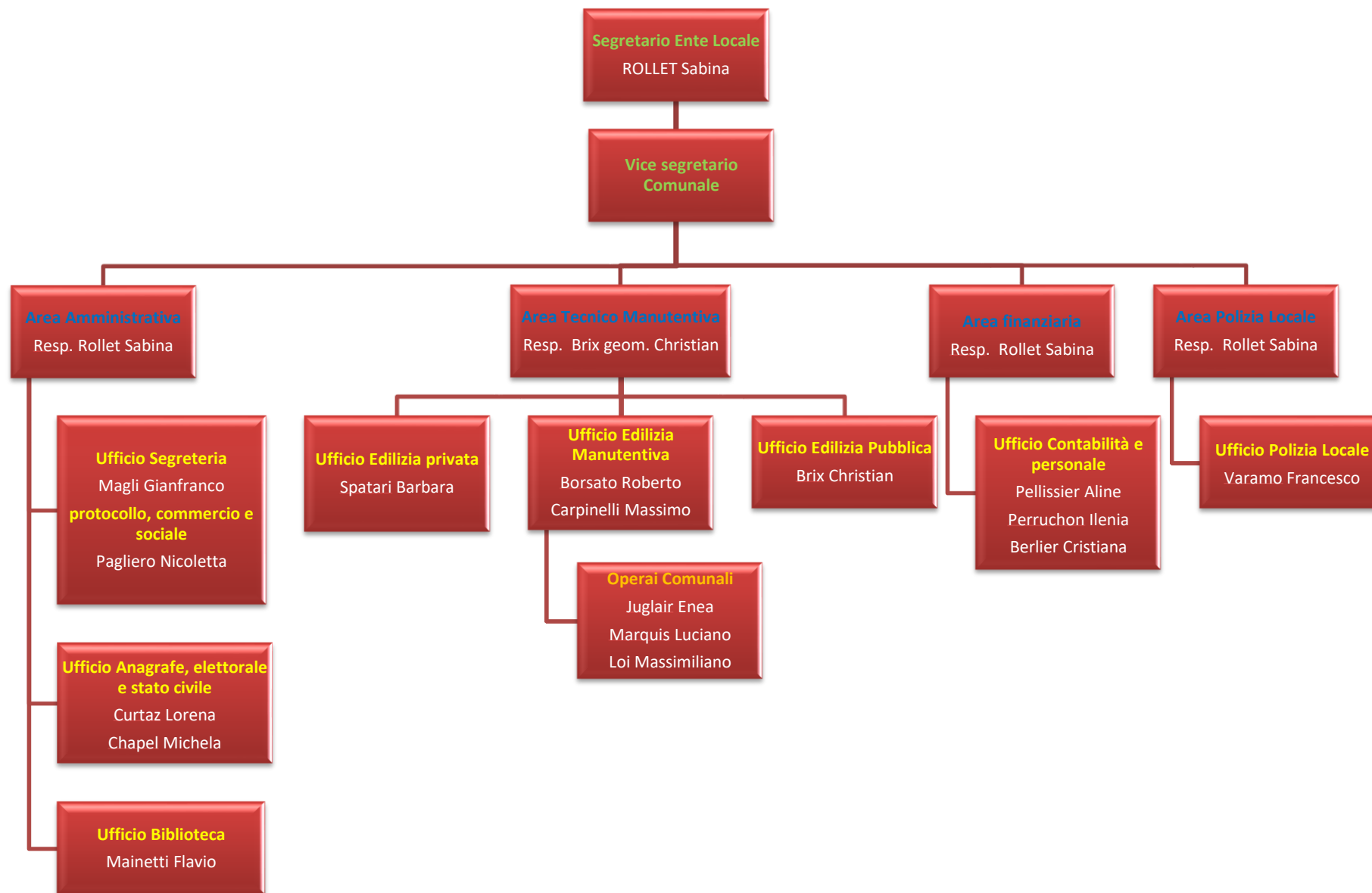
Il Comune di Aymavilles è articolato nelle seguenti aree: amministrativa, tecnico-manutentiva, finanziaria, Polizia Locale. La dotazione organica dell'Ente è di 20 posti, oltre al Segretario dell'ente locale, di cui attualmente n. 4,3 posti vacanti. Cinque unità di personale prestano servizio a tempo parziale.

Di seguito si riporta la dotazione organica:

CATEGORIA	POSIZIONE	NUMERO POSTI	POSTI RICOPERTI	POSTI VACANTI
B	B2	4	4	0
	B3	0,5	---	0,5
C	C1	3	1	2
	C2	10,5	8,7	1,8
D	D	2	2	---
	TOTALE	20	15,7	4,3

Il Segretario dell'ente locale, incaricato con Decreto della Sindaca a partire dal 06.05.2021, ha prestato servizio per il 50% presso il Comune di Aymavilles e per il restante 50% presso il Comune di Villeneuve fino al 28.02.2023. Con Decreto della Sindaca n. 5 del 24.02.2023 è stato conferito l'incarico di Segretario di ente locale dal 01.03.2023 a tempo pieno presso il Comune di Aymavilles e, successivamente, è stata stipulata apposita convenzione con il Comune di Villeneuve per l'utilizzo congiunto al 50% del medesimo Segretario per un periodo temporaneo, fino alla ridefinizione dell'ambito territoriale sovracomunale da parte del Comune di Villeneuve.

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 Aymavilles, 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 2023/2025, 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 IIIter (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 Aymavilles prevede nel triennio 2023/2025 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 2023 e 2024, 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 Aymavilles, in considerazione della necessità di comunicare entro il 15 marzo 2023 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. 6 del 23.01.2023 il seguente Piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale:

ANNO 2023 - non si prevede fabbisogno di personale;

ANNO 2024 - non si prevede fabbisogno di personale;

ANNO 2025 - non si prevede fabbisogno di personale.

Tale programmazione è stata confermata all'interno del DUP 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 8 del 23 marzo 2023.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 47 del 25 maggio 2023 la suddetta programmazione è stata aggiornata al fine di inserire, per l'anno 2023 e per le motivazioni ivi riportate, il seguente fabbisogno:

ANNO 2023 - assunzione a tempo indeterminato di n. 1 operatore specializzato, categoria B, posizione B2, per 36 ore settimanali, nel profilo di operaio autista a decorrere dal 01.07.2023.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti. A tal fine si precisa che in data 14.04.2023 è pervenuta una lettera di dimissioni volontarie da parte di una unità di personale a tempo indeterminato, con diritto alla conservazione del posto fino al 07.11.2023. L'Amministrazione non potrà, fino a tale ultima data, assumere determinazioni definitive in merito alla copertura del posto.

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 Aymavilles, avendo adottato il Piano delle performance (come precisato nella precedente sezione 2) provvederà a redigere e approvare, nel 2024, 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.