

COMUNE DI GRESSONEY-SAINT-JEAN

REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2026-2028

Nota di aggiornamento

Approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 97 del 13.08.2026

Premessa

Con il decreto legge n.80 del 9 giugno 2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), e per l’efficienza della giustizia” convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021, all’art. 6, è stata prevista l’adozione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’art.1, c. 2, del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che riunisce in quest’unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti come previsto dal CAPO IV della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 e successive modificazioni.

Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti è prevista l’adozione di un PIAO con modalità semplificate ai sensi dell’art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell’art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022.

Difatti, con il PIAO, che ha durata triennale, ma è aggiornato annualmente “a scorrimento”, si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi aspetti di programmazione, garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del d.lgs. 150/2009 e della l. 190/2012.

Il PIAO ricomprende e declina in modo integrato e coordinato:

- a) il **Piano della Performance**, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance dell’Agenzia Regionale per la Protezione dell’Ambiente della Valle d’Aosta (ARPA) stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) il **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)**, che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- c) il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)**, che stabilisce le modalità di svolgimento del lavoro agile quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;
- d) il **Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP)** che, compatibilmente con le risorse finanziarie ad esso riconducibili, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento
- e) il **Programma di Formazione e aggiornamento**, che individua gli obiettivi formativi annuali;
- f) il **Piano delle Azioni Positive (PAP)**, documento triennale obbligatorio, che dà attuazione alle disposizioni contenute nel d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L.28 novembre 2005, n. 246” e contiene le iniziative programmate dall’Agenzia volte alla *rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

Richiamata la deliberazione del Consiglio comunale n. 18 del 28.07.2026, recante “Assestamento generale del bilancio (Articolo 175, comma 8, TUEL 267/2000). Approvazione 2° variazione di Consiglio al bilancio di previsione pluriennale e al D.U.P.S. triennio 2026/2028” con la quale è stata approvata una nota di aggiornamento al DUPS 2026/2028, inerente, tra l’altro alla variazione al piano del fabbisogno di personale, come di seguito dettagliato, con riferimento all’esercizio 2026.

Prospetto del fabbisogno di personale 2026 aggiornato

Profilo professionale	Categoria	% impiego	Decorrenza	Note
Collaboratore amministrativo contabile	C – pos. C2	100%	Settembre 2026	Copertura posizione vacante in dotazione organica
Collaboratore geometra C2	C – pos. C2	100%	Autunno 2026	Copertura posizione vacante in dotazione organica previa rideterminazione della pianta organica

Ritenuto necessario variare conseguentemente la programmazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028, contenuta nel PIAO, come segue:

SOTTO-SEZIONE: FABBISOGNO DI PERSONALE

Categoria	Personale in servizio 31/12/2025	Unità da inserire nel triennio 2026/2028	Motivazione del fabbisogno	Unità da inserire 2026	Unità da inserire 2027	Unità da inserire 2028	Modalità di inserimento
Segretario	1	0	-	0	0	0	-
D – Istruttore Amministrativo contabile	2	0	-	0	0	0	-
C2 - Collaboratore Amministrativo	3	1	Copertura posizione vacante per implementazione organico	1	0	0	Utilizzo graduatoria Unité Walser
C2 - Collaboratore tecnico	1	0	-	0	0	0	-
C2 Collaboratore tecnico	0	1	Sostituzione e a seguito di cessazione dal servizio	1	0	0	Procedura selettiva in corso

			di un dipendente cat. D e procedure concorsuali infruttuose nel biennio 2025/2026				
C2 – Aiuto bibliotecari o	1 (al 50%)	0	-	0	0	0	-
C2 – Comandant e Polizia locale	1 (in aspettativa)	1	Sostituzion e con C1a seguito di cessazione dal servizio per quiescenza	0	1	0	Mobilità/Pr ocedura selettiva
C1 – Aiuto collaborato re – Vigile urbano	1	0	-	0	0	0	-
B2 – Operatore specializzat o	3	1	Sostituzion e a seguito di cessazione dal servizio per quiescenza	0	0	1	Procedura selettiva
A – Ausiliario	1 (al 70%)	0	-	0	0	0	-
COMPLE SSIVI	14	4		2	1	1	