



COMUNE DI SAN SALVATORE TELESINO

(Provincia di Benevento)



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 e 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 PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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 tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. 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 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'art. 8, c. 2, D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 dispone testualmente che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"* pertanto per il triennio 2023/2025 il termine di scadenza è il 15/10/2023 .

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	SAN SALVATORE TELESINO	
Indirizzo	VIA GIOIA 1	
Recapito telefonico	0824 881111	
Indirizzo internet	https://www.comune.sansalvatoretelesino.bn.it	
e-mail	info@comunesansalvatoretelesino.eu	
PEC	sansalvatoretelesino@pec.cstsannio.it	
Codice fiscale/Partita IVA	81002210623/00633460621	
Sindaco	ROMANO Fabio Massimo L.	
Numero dipendenti al 31.12.2022	11	
Numero abitanti al 31.12.2022	3842	

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
Rischi corruttivi e trasparenza
Premessa <p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.</p> <p>Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) 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.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.• Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la <i>mission</i> dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.• Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui

processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).

- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. 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 Trasparenza (RPCT) 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 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.

L'ente ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 12/01/2023.

Non sono emerse condotte di natura corruttiva pertanto non si è reso necessario aprire procedimenti disciplinari.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 18/02/2022.

ORGANIGRAMMA

La struttura organizzativa dell'Ente prevede la seguente articolazione:

- **AREA AFFARI GENERALI**
- **AREA FINANZIARIA**
- **AREA TECNICA 1** – Edilizia privata (SUE) e relativa urbanistica - Lavori pubblici ed edilizia privata riferiti alla ex legge n. 219/81 e s.m.i. - edilizia abitativa e popolare - condoni edilizi - gestione edilizia privata del cimitero comunale - procedure relative al settore specifico (edilizia) per extra comunitari - studio e predisposizione di progetti adeguati alle competenze specifiche – SUAP- Commercio – Tosap – Cimitero - Servizi sanitari – affranco canone di usi civici
- **AREA TECNICA 2** - Lavori pubblici – patrimonio pubblico (fabbricati, strade, reti tecnologiche ed impianti) - urbanistica rapportata alla redazione del nuovo PUC- progettazione - manutenzione ordinaria e straordinaria edifici e strutture ed immobili comunali e demaniali relativamente all'edilizia - manutenzione ordinaria e straordinaria nonché adeguamento e potenziamento impianto di pubblica illuminazione - studio e predisposizione di progetti - ecologia - ambiente e difesa del suolo - protezione civile - gestione e manutenzione e gestione impianti di depurazione - interventi di manutenzione straordinaria ed ordinaria della rete idrica e fognante - manutenzione ordinaria e straordinaria edifici e strutture ed immobili comunali e demaniali relativamente agli impianti di ogni tipo

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	
CENTRO	RESPONSABILE
AREA AFFARI GENERALI	Salvatore RUGGIERO
AREA FINANZIARIA	Anna COLETTA
AREA TECNICA 1	Alberto ASSINI
AREA TECNICA 2	Rosario MATURO

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Di seguito si riporta la tabella di distribuzione del personale alla data del 31 dicembre 2022, con l'eccezione del Segretario Comunale

AREA AFFARI GENERALI	2
AREA FINANZIARIA	2
AREA TECNICA 1	1

AREA TECNICA 2	6
Oltre a n. 2 unità di personale provenienti da altri Enti (Comuni) destinati agli uffici anagrafe e stato civile e all'Area Affari generali	

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Al momento il Comune non ha adottato il POLA data l'esiguità dei dipendenti che potenzialmente potrebbero usufruire di tale modalità operativa di lavoro e la mancanza di richiesta di dipendenti interessati a questo tipo di lavoro. Sarà applicato solo in caso di necessità e solo a richiesta degli stessi dipendenti, così come dispone l'art. 263, comma 4-bis, del D.L. 34/2020.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano anno 2023\		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
D3	1	0	0	0	€ 62.806,32
D	1	0	0	0	€ 45.665,11
C	2	0	1	0	€ 132.526,47
B3	3	0	0	0	€ 100.827,55
B	1	0	1	0	€ 61.678,77
A	0	2	0	0	€ 10.707,64 al netto di € 18.572,00 quale contributo per la stabilizzazione
TOTALE	8	2	2		€ 432.783,86
Spesa del Segretario comunale in convenzione – Quota a carico del comune di San Salvatore Telesino					€ 58.659,68
Spesa personale in convenzione con altri Comuni					€ 21.234,46

Fondo salario accessorio e relativi oneri	€ 46.305,00
TOTALE SPESA PREVISTA PER IL PERSONALE	€ 540.411,00

Nel triennio 2023/2025 si prevede l'assunzione delle seguenti unità di personale:

- n. 1 posto di categoria B3 da destinare all'AREA FINANZIARIA;
- n. 1 posto di categoria C da destinare all'AREA TECNICA 2;
- n. 2 posti di categoria C da destinare all'AREA AFFARI GENERALI;
- n. 2 posti di categoria C da destinare alla Polizia Municipale.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
D3	FUNZIONARIO UFFICIO TECNICO E.Q.
D	FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE
C	ISTRUTTORE DI POLIZIA MUNICIPALE
C	ISTRUTTORE CONTABILE E. Q.
C	ISTRUTTORE TECNICO E.Q.
B3	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO
B3	OPERATORE ESPERTO TECNICO
B3	OPERATORE ESPERTO IDRAULICO
B	OPERATORE ESPERTO TECNICO
A	OPERATORE STRADINO
A	OPERATORE STRADINO

Programmazione strategica delle risorse umane
--

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si

perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

ANNO 2023						
CAPACITA' ASSUNZIONALE ART. 33, COMMA 4 D.L. 34/2019						
DATI DA RENDICONTO 2021 (APPROVATO CON DELIBERA DI CC N. 15 DEL 27/07/2022)						
COMUNE DI SAN SALVATORE TLESINO:						
POPOLAZIONE AL 31/12/2022				3935		
FASCIA				D		
Valore soglia più basso				27,20 %		
valore soglia più alto				31,20 %		
Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti - art. 2 - D.M. 17/03/2020 considerando quale ultimo rendiconto quello dell'anno 2021						
entrate correnti rendiconto anno 2019			3.794.065,00 €			
entrate correnti rendiconto anno 2020			4.426.365,00 €			
entrate correnti rendiconto anno 2021			4.125.729,35 €			
			12.346.159,35	diviso	4.115.386,45	

				€	3	€		
Media entrate correnti 2019/2020				4.115.386,45 €				
-FCDE BILANCIO 2021				378.078,17 €				
				3.737.308,28 €			Media entrate correnti 2019/2021 al netto FCDE 2021	
SPESA DI PERSONALE DA RENDICONTO ANNO 2021						667.141,92 €		
RAPPORTO % SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (€ 667141,92X100/3,737,308,17)=%								17,85
valore soglia più basso del 27,20%								
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021							667.141,92 €	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE PER IL 2023 27,20% (su 3.737.308,28)								1.016.547,85 €
INCREMENTO MASSIMO TEORICO								349.405,93 €
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE								
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021						667.141,92 €		
% DI INCREMENTO ANNO 2023 PARI AL 27%								180.128,32 €
RESTI ASSUNZIONALI							- €	
TOTALE SPESA TEORICA								180.128,32 €

COMUNE DI SAN SALVATORE TELESINO

**Spesa personale massima sostenibile triennio 2023/2025
articolo 1, comma 557-quater, della legge 296/2006**

voci di spesa	anno 2011 consuntivo	anno 2012 consuntivo	anno 2013 consuntivo	anno 2023	anno 2024	anno 2025
SPESA DEL PERSONALE ED ONERI	823.200,00	775.078,00	787.345,00	576.010,02	576.010,02	576.010,02
IRAP	69.972,00	65.881,00	66.924,00	38.973,00	38.973,00	38.973,00
SPESE PER ELEZIONI				27.900,00	27.900,00	27.900,00
DIRITTI DI ROGITO	0,00	0,00	0,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
FORMAZIONE		0,00	0,00	800,00	800,00	800,00
SPESA PER BUONI PASTO	0,00	0,00	0,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00
totale parziale	893.172,00	840.959,00	854.269,00	657.683,02	657.683,02	657.683,02
<i>eventuali esclusioni di spesa</i>						
SPESA CENSIMENTO E INDAGINI STATISTICHE	0,00					
DIRITTI DI ROGITO	0,00	0,00	0,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
SPESA PER FORMAZIONE ED ALTRE DETRAIBILI	0,00	0,00	0,00	800,00	800,00	800,00
SPESE PER ELEZIONI				27.900,00	27.900,00	27.900,00
RIMBORSO SEGRETERIA CONVENZIONATA				40.000,00	40.000,00	40.000,00
FONDO STABILIZZAZIONE LSU				18.572,00	18.572,00	18.572,00
totale esclusioni di spesa	0,00	0,00	0,00	97.272,00	97.272,00	97.272,00
totale NETTO annuo	893.172,00	840.959,00	854.269,00	560.411,02	560.411,02	560.411,02
totale spesa triennio 2011/2013		2.588.400,00				
media spesa triennio 2011/2013		862.800,00				
			saldo	302.388,98	302.388,98	302.388,98

- la spesa per il personale, ai sensi del D.M. citato, per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti (nella quale fascia rientra il Comune di San Salvatore Telesino) deve essere inferiore al 27,20% del valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio, al netto del F.C.D.E.;
- il valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio (anni 2019, 2020 e 2021) al netto del F.C.D.E. è pari ad 3.737.308,28;
- spesa per il personale per il triennio 2011/2013 è pari ad 862.800,00 in ossequio a quanto previsto dalla Corte dei Conti Lombardia con delibera n. 164/2020 del 2.12.2020;
- la spesa per il personale prevista nel bilancio 2023/2025 è pari a presunti € 540.411,00 e pertanto inferiore alla somma di € 718.412,51 determinata in base al valore medio dell'ultimo triennio 2019, 2020 e 2021 di cui al D.M. 17.03.2020 e alla somma di € 862.800,00 determinata in base al valore medio del triennio 2011/2013 di cui alla delibera della Corte dei Conti Lombardia n. 164/2020 del 2.12.2020;

Stima del trend delle cessazioni		
2023	n. 2	Pensionamenti agenti polizia municipale
2024		
2025		

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;

- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2023		
2024		
2025		
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2023		
2024		
2025		

Non ci sono al momento le condizioni per la mobilità interna (modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree) del personale per il periodo di riferimento 2023/2025 .

Formazione del personale

PRIORITA' STRATEGICHE:

<p>La formazione si differenzia principalmente in formazione obbligatoria e formazione specialistica. La formazione obbligatoria attiene alle materie dell'anticorruzione, della trasparenza e della privacy, mentre la formazione specialistica, sarà svolta nelle materie di pertinenza dei vari uffici (Tributi, appalti, urbanistica, lavori pubblici, servizi di stato civile, ecc). La formazione obbligatoria sarà assicurata dall'ASMEL mentre la formazione specialistica sarà assicurata attraverso l'IFEL e/o attraverso ditte specializzate che di volta in volta proporranno dei corsi formativi necessari per l'adeguamento delle competenze in relazione alle novelle legislative .</p>
--

**SEZIONE 4
MONITORAGGIO**

4. Monitoraggio

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art. 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 in quanto l'amministrazione ha meno di 50 dipendenti