

**COMUNITA' MONTANA CALORE SALERNITANO  
ROCCADASPIDE**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
SEMPLIFICATO**

**2024 – 2026**

*(art. 6, comma 6, ultimo periodo, del decreto legge 9 giugno 2021, n.80 convertito, con  
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113)*

APPROVATO CON DELIBERA DI

Giunta Esecutiva n. **46** del **28.11.2024**

**Il Segretario Generale F.F.**

**F.to Dr Aldo Carrozza**

**Il Presidente**

**F.to Carmine Casella**

## **Premessa**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è un documento programmatico unitario introdotto con l'art. 6 del DL 80/2021, convertito con L. 113/2021. Tale documento programmatico assume la struttura ordinaria (PIAO ordinario per gli enti con più di 50 dipendenti) e la struttura semplificata per gli enti con dipendenti meno di 50 unità ( comma 6, ultimo periodo, del citato art. 6).

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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 gli Enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 unità, come si è detto, il PIAO ha una struttura semplificata in cui le suddette finalità di comunicazione e di programmazione strategica vengono ricondotte solo ad alcune attività ritenute prioritarie con lo schema-tipo di cui al DM Pubblica Amministrazione del 30/6/2022.

## **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, tale assorbimento è riferito al Piano della performance, al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, al Piano Organizzativo del Lavoro Agile e al Piano triennale dei fabbisogni del personale. Tale scelta di accorpamento è da ritenersi quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di

rafforzamento della capacità amministrativa delle PA funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza [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] 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. 8, comma 2, del citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30/6/2022, il termine per l'adozione del PIAO è differito di 30 giorni successivi al termine di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha avuto 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.

Il presente PIAO semplificato viene realizzato sulla base del "Piano tipo" di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, dando atto che la Comunità Montana Calore Salernitano ha un organico di dipendenti pubblici inferiore alle 50 unità. Di conseguenza, vengono compilate solo le Sezioni e le relative sottosezioni del modello tipo approvato con il Decreto.

# Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026 Semplificato

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<b>DENOMINAZIONE:</b> COMUNITA' MONTANA CALORE SALERNITANO	
<b>INDIRIZZO:</b> Via Cesine 3, – Roccadaspide (SA)	
<b>CODICE FISCALE:</b> 82003050653	
<b>PRESIDENTE:</b> DOTT. Angelo Rizzo	
<b>NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2022:</b> 6 DIPENDENTI PUBBLICI	
<b>COMUNI INCLUSI NEL COMPRESORIO:</b> 14 COMUNI	
<b>Telefono:</b> <a href="tel:0828/941000">0828/941000</a>	
<b>Provincia:</b> <a href="#">Provincia di Salerno</a>	
<b>Coordinate del capoluogo:</b> 40°14'N 15°16'E / 40.233333°N 15.266667°E Coordinate: 40°14'N 15°16'E / 40.233333°N 15.266667°E (Mappa)	
<b>SITO INTERNET:</b> <a href="http://www.cmcalore.it">www.cmcalore.it</a>	
<b>PEC:</b> <a href="mailto:protocollo@pec.cmcalore.it">protocollo@pec.cmcalore.it</a>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
<b>2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	Non di competenza per il Piano- tipo semplificato

<p><b>2.2 Sottosezione di programmazione Performance</b></p>	<p>Non di competenza per il Piano-tipo semplificato.</p> <p>Si dà atto tuttavia che questo Ente ha approvato il Piano della Performance 2024-2026 con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 07 del 19.01.2024. Il Piano della performance è consultabile nel sito <a href="http://www.cmcalore.it">www.cmcalore.it</a> nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione di primo livello “Performance”, sottosezione di secondo livello “piano della performance”.</p>
<p><b>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>Questa sottosezione è compiutamente definita nel “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026”, di cui alla deliberazione di Giunta Esecutiva n. 20 del 15.05.2024. Il PTPCT non viene qui allegato ma è consultabile sul sito WEB dell’ente <a href="http://www.cmcalore.it">www.cmcalore.it</a> nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione di 1° livello “Disposizioni Generali”, sottosezione di 2° livello “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025”. Nel Piano è stata data particolare attenzione alla mappatura dei processi con individuazione puntuale delle misure di prevenzione e di contrasto alle potenziali attività corruttive.</p>

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa**

Attraverso l'assetto organizzativo si configura la possibilità di affidare e realizzare gli obiettivi della performance complessiva che l'Ente si prefigge. Pertanto, la corrispondenza tra gli obiettivi e l'assetto organizzativo si coniuga attraverso la precisa risposta che i Settori devono fornire in termini di performance.

.Per delineare e configurare al meglio la performance organizzativa (all'interno della quale, ovviamente, emergono anche le performance individuali di ciascun dipendente, la cui somma sistemica concorre di fatto proprio alla formazione della performance organizzativa) della Comunità Montana Calore Salernitano è necessario considerare dunque l'assetto organizzativo degli Uffici, il quale viene confermato così come strutturato e inserito nei documenti programmatici degli ultimi anni.

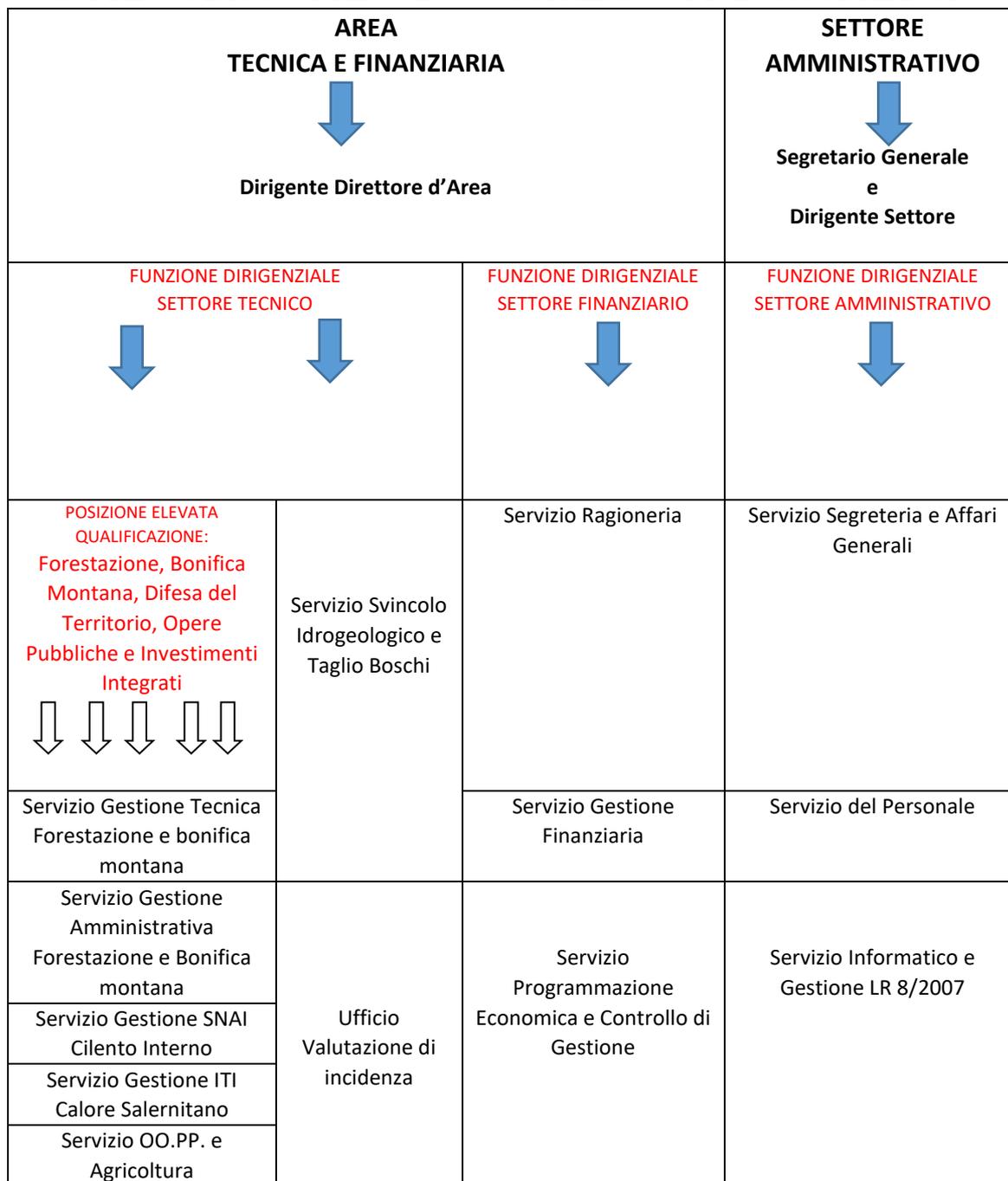
La Comunità Montana Calore Salernitano è un Ente locale in cui vi è la presenza apicale delle figure dirigenziali inquadrato nel CCNL dei dirigenti del Comparto Regioni ed Enti locali. Tale condizione dimensionale risale – in base alla parametrizzazione demografica – all'applicazione del DPR 347/83. Ciò è stato poi assunto pienamente dallo Statuto dell'Ente – riapprovato e aggiornato negli anni novanta – nel quale, all'art. 40, si stabilisce che le strutture apicali dell'Ente sono affidate alla responsabilità di un dipendente inquadrato con la qualifica dirigenziale. In questa cornice dimensionale, giustificata anche dalla necessità di dover gestire come dipendenti a tempo indeterminato un numero consistente di addetti forestali, sono stati organizzati gli uffici dell'Ente ai quali è stata affidata, in virtù delle prerogative funzionali di cui all'art. 2 del DLgs n. 165/2001, la gestione complessiva dell'Ente, nella quale rientrano non solo le attività istituzionali di cui all'art. 28 del DLgs n. 267/2000, ma anche le attività delegate dalla Regione concernenti essenzialmente le attività dei cantieri forestali distribuiti sul territorio dei 14 comuni di competenza, nei quali lavorano gli operai idraulico-forestali. La loro utilizzazione per i lavori in amministrazione diretta degli interventi delegati ai sensi della LR n.11/96, ha comportato notevole impegno dei dipendenti pubblici in dotazione, sia per la gestione degli aspetti tecnici, che per quelli retributivi, fiscali e previdenziali.

Le tre funzioni dirigenziali, quella tecnica, quella finanziaria e quella amministrativa, sono pertanto essenziali per assicurare la corretta gestione delle funzioni istituzionali e delle funzioni delegate dalla Regione.

La Giunta Esecutiva, nel 2017, a seguito del pensionamento del Dirigente del Settore Tecnico, ha adottato la delibera n. 34 del 13/6/2017, di riorganizzazione degli Uffici dell'Ente, con cui è stata introdotta, in aggiunta ad una prima struttura di Settore, una seconda struttura più complessa, denominata Area, la quale include due funzioni dirigenziali, introducendo in tal modo un accorpamento di funzioni sotto un'unica direzione dirigenziale più complessa, di secondo livello, a cui poter chiedere più efficienza ed economicità nei procedimenti, risparmiando di conseguenza anche sui costi del personale, in via provvisoria.

La funzionalità dell'Area si è accompagnata alle attività lavorative poste in essere dal Settore Amministrativo, la cui direzione è stata affidata al Segretario Generale o a chi ne svolge le funzioni. Questo assetto organizzativo, a impianto misto, costituito da un Settore e da un'Area, ha dato ottimi risultati in termini di efficienza e semplificazioni procedurali interne, a cui si sono aggiunti elementi di economicità ed efficacia. Nella struttura complessa dell'Area TF, la funzione dirigenziale del Settore Tecnico, richiede l'istituzione di una Posizione di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa) in cui far confluire più Servizi, al fine di attribuire ad un unico funzionario di comprovata professionalità la responsabilità della Posizione e della relativa performance sotto il coordinamento del Dirigente. L'assetto organizzativo degli Uffici della Comunità Montana, pertanto, viene assestato per queste esigenze di responsabilità sub-apicali, ed è presentato schematicamente nel modello operativo riportato nella pagina seguente.

**MODELLO OPERATIVO DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DEGLI UFFICI DELL'ENTE**



<p><b>3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>Il lavoro agile all'interno di questo Ente non è stato attuato in modo rilevante, per la prevalenza della tipologia di lavoro attuato su cantieri esterni, non compatibile con tale tipo di prestazione lavorativa.</p> <p>Con un numero esiguo di dipendenti e con la necessità di avere in presenza determinate postazioni lavorative, il lavoro agile non è stato perciò accolto ed attuato, se non attraverso alcune soluzioni di lavoro in remoto.</p> <p>Tuttavia con l'allegato sub "A" si ritiene di tracciare un documento che possa ritenersi congruo in caso di necessità, anche alla luce delle previsioni specifiche introdotte dal CCNL 2019-2021</p>
<p><b>3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<p>Il piano triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026 viene qui proposto nei suoi contenuti programmatici di organizzazione e di spesa, allegandolo sub "B".</p>
<p><b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b></p>	
<p>Non di competenza per il Piano-tipo semplificato</p>	