



*COMUNITÀ MONTANA* "MONTI PICENTINI"

LOC. S. MARIA A VICO – 84095 GIFFONI VALLE PIANA (SA)

TEL 089 – 866160 , FAX 089 – 866729

---

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE –  
PIAO 2025 – 2027**

*(art. 6, commi da 1 a 4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 16 del 27/03/2025

## Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (C.d. Decreto Reclutamento), 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, ai fini della semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA.

Alla disciplina del PIAO concorrono altre fonti secondarie, quali, in particolare:

- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, avente ad oggetto il *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, il quale, tra l'altro, all'art. 1, comma 3, dispone che: *“Le amministrazioni pubbliche con meno di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di definizione del “Piano-tipo”*”;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, pubblicato in data 8 settembre 2022 ([GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022](#)) ed in vigore dal 22 settembre 2022, avente ad oggetto *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione”*, il quale, tra l'altro, all'art. 8, comma 2 dispone che: *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto (31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*.

La disposizione normativa di cui al succitato art. 8, comma 2 del DM n. 132/2021, va a definire una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letta, supportata anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio 2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei Bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Secondo quanto disposto dal DM n. 132/2022, il PIAO è composto come segue:

- Scheda Anagrafica dell'Amministrazione;
- Sezione “Valore pubblico, *Performance* e Anticorruzione”, organizzata nelle Sottosezioni “Valore pubblico”, “*Performance*” e “Rischi corruttivi e Trasparenza”;
- Sezione “Organizzazione e Capitale Umano”, declinata nelle Sottosezioni “Struttura Organizzativa”, “Organizzazione del Lavoro Agile” e “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”;
- Sezione “Monitoraggio”, recante strumenti e modalità di verifica dell'attuazione del PIAO.

Sin dalla sua introduzione, è stata prevista in materia di PIAO una disciplina semplificata per gli Enti con meno di 50 dipendenti: norma cardine di riferimento in tema di semplificazione é l'art. 6 *«Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti»* del DM n. 132/2022.

Sulla base del quadro normativo di riferimento il presente PIAO 2025-2027 ha il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comunità Montana "MONTI PICENTINI"

Indirizzo: Via Fortunato (LOC. S. MARIA A VICO) – 84095 GIFFONI VALLE PIANA (SA)

Codice fiscale/Partita IVA: 95049020654

Presidente: Antonio GIULIANO

Telefono: (+ 39) 089/866160 Fax: (+ 39) 089 9846790

Sito internet: [www.cm-montipicentini.sa.it](http://www.cm-montipicentini.sa.it)

PEC: [comunita@pec.cm-montipicentini.sa.it](mailto:comunita@pec.cm-montipicentini.sa.it)

Comuni facenti parte della Comunità Montana: Acerno, Castiglione Del Genovesi, Giffoni Sei Casali, Giffoni Valle Piana, Montecorvino Rovella, Olevano Sul Tusciano, San Cipriano Picentino.

### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, *PERFORMANCE* E ANTICORRUZIONE

La presente Sezione é organizzata nelle Sottosezioni: "Valore Pubblico", "*Performance*" e "Rischi corruttivi e Trasparenza".

La Comunità Montana "Monti Picentini" è tenuta, ai sensi dell'art. 6, c. 3 del DM n. 132/2022, alla compilazione della sola Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza". Ciò nonostante, relativamente alle Sottosezioni "Valore Pubblico" e "*Performance*" si rappresenta quanto segue.

#### Sottosezione 2.1 Valore Pubblico

Ai sensi dell'art. 3, comma 2 del DM n. 132/2022, la presente sottosezione di programmazione "Valore Pubblico" contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione. Si richiamano, al riguardo, i principali strumenti di programmazione adottati da questo Ente:

- Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027, approvato con deliberazione di Consiglio Generale n. 4 del 27/03/2025;
- Bilancio di Previsione Finanziario 2025/2027, approvato con deliberazione di Consiglio Generale n. 5 del 27/03/2025;
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025/2027, approvato con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 13 del 27/03/2025.

#### Sottosezione 2.2 *Performance*

Nella presente Sottosezione confluiscono il documento della *performance* <<Piano delle *Performance* e Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) 2025>>, approvato con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 15 del 27/03/2025, cui si fa espresso rinvio.

#### Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, previsto dalla Legge n. 190/2012 (c.d. Legge Anticorruzione), è oggi confluito nel PIAO e, precisamente, nella specifica Sottosezione <<Rischi corruttivi e Trasparenza>> dedicata alla prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Detta Sottosezione viene redatta conformemente al dettato normativo di cui alla succitata Legge n. 190/2012 e alla disciplina derivata, nel rispetto del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), quale atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia, adottato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17/01/2023 e nel rispetto della delibera ANAC n. 605/2023 di aggiornamento del PNA 2022, con riferimento ai contratti pubblici, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti, approvato con D.Lgs n. 36/2023.

Il PNA 2022 ha concesso agli Enti Locali con meno di 50 dipendenti la facoltà di confermare il PTPCT adottato ed in vigore per le successive due annualità, a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (Paragr. 10.1.12 PNA 2022, pag. 58).

Anche l'ANAC, con Comunicato del Presidente del 30 gennaio 2025, ha confermato la possibilità per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti *“di confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente”*.

Pertanto, premesso che questo Ente Montano, alla data del 31/12/2024, contava meno di n. 50 dipendenti (Comparto Funzioni Locali), ed in considerazione del fatto che nell'anno 2024 non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, viene confermato per l'annualità 2025 il PTPCT 2024 - Sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza - predisposto dal RPCT e definito nell'Allegato A del PIAO 2024/2026, cui si rinvia, quale specifica sottosezione del PIAO 2025/2027 dedicata alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza all'interno della Comunità Montana “Monti Picentini”*.

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente Sezione é organizzata nelle Sottosezioni: “Struttura Organizzativa”, “Organizzazione” e “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”.

#### Sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa

Nel tempo, l'assetto organizzativo di questo Ente ha subito notevoli cambiamenti a causa della drastica riduzione del personale dipendente.

Con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 6 del 25/02/2025, avente ad oggetto: <<Ridefinizione struttura organizzativa dell'Ente. Approvazione nuova dotazione organica>>, si è proceduto alla ridefinizione dell'organigramma dell'Ente e delle figure professionali in esso ricomprese. La nuova organizzazione ha confermato l'articolazione della struttura in n. 3 Aree Organizzative, individuate sulla base delle linee di intervento su cui insiste l'azione politico – amministrativa dell'Ente. Ciascuna Area costituisce una posizione di lavoro di Elevata Qualificazione, alla cui direzione è posto un Funzionario incaricato, con Decreto Presidenziale, della relativa responsabilità ai sensi degli artt. 109, comma 2 e 50, comma 10 del Tuel. Ciascun Responsabile esercita la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica dell'Area di competenza mediante autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Al vertice della struttura burocratica si trova il Segretario Generale, che sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili di Area ed esercita le funzioni attribuite

dalle Legge e quelle ulteriori attribuite dal Presidente, dallo Statuto e dai Regolamenti dell'Ente. In posizione di autonomia si colloca il Nucleo di Valutazione (OIV), in composizione monocratica, nominato con Decreto Presidenziale. Si riporta, di seguito, l'attuale dotazione organica dell'Ente:

**DOTAZIONE ORGANICA  
Segretario Generale - Dirigente**

**AREA AMMINISTRATIVA**

Area di classificazione - CCNL Comparto Funzioni Locali	Profilo professionale	N.	Coperto	Vacante
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo	1		X
Istruttori	Istruttore Amministrativo	1		X
Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	1		X

Livello di classificazione - CCNL 09/12/2021 - Addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria	Profilo professionale	N.	Coperto	Vacante
6° Livello	Impiegato (ITI)	1		X
5° Livello	Impiegato (ITI)	1		X

**AREA FINANZIARIA**

Area di classificazione - CCNL Funzioni Locali 2019/2021	Profilo professionale	N.	Coperto	Vacante
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Contabile	1		X
Istruttori	Istruttore Contabile	1		X

Livello di classificazione - CCNL 09/12/2021 - Addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria	Profilo professionale	N.	Coperto	Vacante
5° Livello	Impiegato (ITI)	1		X

**AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI E FORESTAZIONE**

Area di classificazione-CCNL Funzioni Locali 2019/2021	Profilo professionale	N.	Coperto	Vacante
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Tecnico	1		X
Istruttori	Istruttore Tecnico	1		X
Operatori Esperti	Esecutore servizi tecnici	1		X

Livello di classificazione - CCNL 09/12/2021 - Addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria	Profilo professionale	N.	Coperto	Vacante
6° Livello - Categoria Quadro	Impiegato (ITI)	2		X

6° Livello	Impiegato (ITI)	2	X	
5° Livello	Operaio (OTI)	42	n. 27	n. 15
4° Livello	Operaio (OTI)	36	X	
1° Livello	Operaio (OTI)	15		X

RIEPILOGO GENERALE DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE

**Segretario Generale - Dirigente \***

**CCNL Funzioni Locali 2019/2021**

Area di classificazione	Profilo professionale
Funzionari ed Elevata Qualificazione	N. 1 Funzionario Amministrativo <b>Vacante **</b>
	N. 1 Funzionario Contabile <b>Vacante ***</b>
	N. 1 Funzionario Tecnico <b>Vacante ****</b>
Istruttori	N. 1 Istruttore Amministrativo <b>Vacante</b>
	N. 1 Istruttore Contabile <b>Vacante</b>
	N. 1 Istruttore Tecnico <b>Vacante</b>
Operatori Esperti	N. 1 Esecutore servizi tecnici <b>Vacante</b>

**TOTALE POSTI N. 7**

**COPERTI N. /**

**VACANTI N. 7**

\* Il posto di Segretario Generale è coperto mediante l'istituto dello scavalco d'eccezione, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004.

\*\* Il posto di Funzionario Amministrativo è coperto mediante l'istituto dello scavalco d'eccezione, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004.

\*\*\* Il posto di Funzionario Contabile è coperto mediante l'istituto dello scavalco d'eccezione, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004.

\*\*\*\* Il posto di Funzionario Tecnico è coperto mediante l'istituto dello scavalco d'eccezione, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004.

**RIEPILOGO GENERALE DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE - CCNL 09/12/2021 Addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria**

Livello di classificazione	Profilo professionale
Quadro	N. 2 Impiegati (ITI) * <b>Vacanti</b>
6° Livello	N. 2 Impiegati (ITI) <b>Coperti</b>
5° Livello	N. 27 Operai (OTI) <b>Coperti</b>
	N. 15 Operai (OTI) <b>Vacanti</b>
4° Livello	N. 36 Operai (OTI) <b>Coperti</b>
1° Livello	N. 15 Operai (OTI) <b>Vacanti</b>

**TOTALE POSTI N. 97**

**COPERTI N. 65**

**VACANTI N. 32**

Un posto di Impiegato (ITI) - Categoria Quadri - è coperto mediante l'istituto dello scavalco d'eccezione, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004.

### **Sottosezione 3.2 Organizzazione Lavoro Agile**

Il lavoro agile è uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi. L'istituto del lavoro agile presso la Comunità Montana "Monti Picentini" rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Tuttavia occorre precisare che la sua compatibilità con le attività concrete svolte dall'Ente non va verificata solo alla luce delle strumentazioni tecnologiche ma, anche e soprattutto, in relazione alle garanzie di efficienza dei servizi e della verificabilità dei risultati.

Ciò in considerazione del fatto che gli unici dipendenti del Comparto Enti Locali presenti all'interno dell'Ente, cui, tra l'altro, è conferita la responsabilità di Posizione di Elevata Qualificazione, sono assunti a tempo indeterminato da altri Enti Locali e sono utilizzati da questo Ente Montano mediante l'istituto dello scavalco d'eccedenza - ex art. 1, comma 557 della Legge 30/12/2004, n. 311. Lo strumento del lavoro agile formerà oggetto di specifica disciplina regolamentare.

### **Sottosezione 3.3 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 miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo nel contempo la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale. La Comunità Montana "Monti Picentini" ha registrato negli ultimi anni una drastica riduzione di personale a causa del collocamento a riposo di un considerevole numero di dipendenti. In particolare, i dipendenti assunti con contratto di lavoro del Comparto Enti Locali sono tutti, da tempo, cessati dal servizio. Al fine di assicurare il regolare funzionamento dei servizi amministrativi/tecnici/finanziari e delle attività di competenza, l'Ente ha dovuto necessariamente avvalersi di dipendenti già in servizio a tempo indeterminato presso altri Enti Locali, utilizzando gli stessi con rapporti di lavoro a tempo parziale e determinato, mediante l'istituto dello scavalco di eccedenza - ex art. 1, comma 557 della Legge 30/12/2004, n. 311.

Pertanto, la responsabilità dell'Area Amministrativa e dell'Area Finanziaria, nonché dell'Area Tecnica/Forestazione, con connesse responsabilità gestionali, è stata conferita con Decreti del Presidente della Comunità Montana (nn. 1 e 2 dello 09/01/2025), senza soluzione di continuità con i precedenti Decreti, a dipendenti a tempo indeterminato di altri Enti Locali, inquadrati ai sensi del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali, nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Professionale, tenendo conto, rispetto alle funzioni, alle attività da svolgere e ai programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, dell'esperienza acquisita e delle relative capacità professionali.

Il personale dell'Ente è costituito in misura decisamente prevalente da dipendenti inquadrati con contratto di "Addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria". Il personale forestale provvede alla gestione, in amministrazione diretta, delle attività di sistemazione e manutenzione idraulico-forestale, in attuazione della delega conferita dalla Regione Campania, ai sensi della Legge Regionale n. 11/1996 e ss.mm.ii.

La gestione della delega forestale è disciplinata dal Regolamento regionale n. 3/2017 e ss.mm.ii., nonché dal Piano Forestale Generale (P.F.G.) regionale, in coerenza con il Documento Esecutivo di Programmazione Forestale (D.E.P.F.). I finanziamenti assegnati dalla Regione alla Comunità Montana, in quanto Ente Delegato (risorse finanziarie destinate alla

copertura delle spese correnti e degli interventi legati al Piano annuale di Forestazione e al servizio AIV), vengono commisurate in ragione della forza lavoro in servizio all'inizio di ciascun anno.

La struttura complessiva di personale della Comunità Montana, posta anche a confronto di quella di altre Amministrazioni montane con analoghe dimensioni, appare appena sufficiente a svolgere i carichi di lavoro che, nel tempo, sono sempre più crescenti, unitamente al livello di complicazione dei procedimenti; malgrado tale situazione, questo Ente riesce a soddisfare con grandi sacrifici tutte le richieste di supporto provenienti dai Comuni del comprensorio.

La Regione Campania, con L. R. n. 22 del 10/12/2024 ha modificato l'art. 30, comma 4-*bis* della Legge Regionale n. 11/96. La nuova formulazione dell'articolo, secondo cui: *“Fermo restando il divieto di nuove assunzioni, se non all'esito di procedure selettive svolte nel rispetto dei principi di cui all'articolo 97 della Costituzione e, comunque, nei limiti delle risorse disponibili, le misure di organizzazione del lavoro, anche in corso, poste in essere dagli enti di cui al comma 4, sono demandate alle procedure di contrattazione decentrata di cui al comma 3”*, demanda alla contrattazione decentrata regionale la possibilità di nuove assunzioni. In particolare, il novellato art. 30-*bis*, che istituisce il Tavolo di partenariato forestale, stabilisce che lo stesso svolge funzioni di indirizzo e consultive in materia di programmazione forestale, nonché le competenze ad esso demandate dalla normativa regionale vigente, dal CCNL e dal CIRL. Il Tavolo formula indirizzi ed esprime, tra l'altro, pareri sulle proposte di turnover e di nuove assunzioni nei limiti delle risorse finanziarie disponibili in capo a ciascun Ente, valorizzando adeguatamente il possesso di specifica esperienza maturata nelle attività oggetto del contratto. Pertanto, prima di procedere ad eventuale programmazione di assunzione di nuovo personale, occorrerà acquisire gli indirizzi del Tavolo di partenariato, tenendo conto della necessità di reperire la dovuta copertura finanziaria nel riparto dei fondi predisposti dalla Regione Campania di cui questo Ente beneficia.

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), deve essere effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organo di valutazione dell'Ente relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

Le PP.AA con meno di 50 dipendenti non sono tenute alla compilazione di questa Sezione.