



Comune di FORENZA

Provincia di Potenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2022 – 2024

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

(Approvato con DGC n. 138 del 29.11.2022)

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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

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.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data 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 2022-2024, 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 2022-2024

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Forenza	
Indirizzo	Corso Grande Umberto I° 5/A	
Recapito telefonico	0971 772211	
Indirizzo internet	http://www.comune.forenza.pz.it/	
e-mail		
PEC	comune.forenza@cert.ruparbasilicata.it	
Codice fiscale/Partita IVA	86000050764	
Sindaco	Francesco Mastrandrea	
Numero dipendenti al 31.12.2021	14	
Numero abitanti al 31.12.2021	1892	

SEZIONE 2		
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
		NOTE
Programmazione VALORE PUBBLICO	Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022- 2024, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 in data 30/05/2022	
Programmazione PERFORMANCE	a) Piano della Performance 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 74 in data 17.06.2022 b) Piano delle Azioni Positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 74 in data 17.06.2022	
Programmazione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 36 del 29.04.2022	

SEZIONE 3		
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
		NOTE
Programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Struttura organizzativa ridefinita con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 30.04.2019	
Programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 134 dell' 11.11.2022	
Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	<p>Programma assunzionale 2022/2024, approvato unitamente alla NaDUP con DCC n. 20 del 30/05/2022, aggiornato con delibera di Giunta comunale n. 71 del 10.06.2022.</p> <p>In relazione a quanto disposto dall'art. 33, comma 1, del D.lgs. 165/2001, si attesta che non sussistono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale.</p>	<p>Con la presente deliberazione di approvazione del PIAO 2022/2024, si procede all'integrazione e modifica del piano assunzionale approvato con DCC n. 20 del 30/05/2022, aggiornato con delibera di Giunta comunale n. 71 del 10.06.2022, nei termini dettagliati nella scheda <i>sub</i> Allegato n. 1</p>
Formazione	<p>La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le sfide contemporanee che è chiamata ad affrontare.</p> <p>Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.</p> <p>Sulla base di queste premesse, a livello</p>	

	<p>operativo, la formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, volti ad accrescere il know how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.</p> <p>Pur nella consapevolezza del valore della formazione rivolta al personale dipendente, in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'Ente, si è ritenuto di non dotare il Comune di Forenza di un vero e proprio Piano della Formazione.</p> <p>Viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori ex lege, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione trasparenza e sicurezza luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd corsi spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento, partecipazione a webinar, in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.</p>	
--	--	--

**SEZIONE 4
MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

Programmazione
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Situazione del Comune di Forenza

Si premette che il Comune di Forenza è un Ente pubblico soggetto ai vincoli di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557, della cd. Legge Finanziaria 2007 (L. 27/12/2006, n. 296) e s.m.i. e risulta avere nell'anno 2021 un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti / popolazione per classe demografica definito dal DM 18 NOVEMBRE 2020, che per i Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti prevede un rapporto medio di 1 dipendente per ogni 132 abitanti: tale dato determina per il Comune di Forenza, che **al 31/12/2021 conta n. 1892** abitanti, una quota teorica di dipendenti pari a circa n. 14 unità, contro gli effettivi dipendenti in servizio a tempo indeterminato che, alla data odierna, sono invece pari a n. 9 unità.

Sulla base delle attività di verifica della capacità assunzionale ai sensi del DPCM del 17/03/2020, emanato in attuazione dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, il Comune di Forenza, ente in fascia demografica b) di cui all'art. 3 DPCM 17/03/2020:

1. è un ente virtuoso, presentando un'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti medie nette, calcolata sugli ultimi tre rendiconti, del **21,55%**, a fronte di un valore soglia del 28,60%, in base ai dati dell'ultimo rendiconto ad oggi disponibile (2021) come si evince **dall'allegato N. 3** al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. ai sensi dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del DM del 17 marzo 2020, non rileva, per gli enti virtuosi, ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, configurandosi, pertanto, come deroga al limite di spesa della media del triennio 2011-2013;
3. è tenuto, nel rispetto della disciplina vincolistica imposta dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, a vigilare sulla dinamica della spesa del personale, stimandone l'impatto sui futuri bilanci, assicurando, in ogni caso, il rispetto del tetto della spesa del personale affinché, per ciascun anno di riferimento, non superi il corrispondente ammontare di detto valore medio del triennio 2011-2013 (pari ad € 502.984,00), al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali ed alle altre voci specificamente previste dalle disposizioni in materia (fatta salva per gli enti virtuosi l'applicazione dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020).

Si riportano di seguito gli incrementi di spesa consentiti fino al 2024.

INCREMENTO ANNUO PER FASCE D EMOGRAFICHE SU SPESA DI PERSONALE TAB. 2 incremento graduale	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20%	25%	26%	29%	30%
d) comuni da 3.0000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
i) comuni con 1.500.000 abitanti e oltre	1,50%	3%	4%	4,50%	5%

**Capacità assunzionale dal 2020 (valori
cumulati) calcolata sul 2018**

€	€	€	€	€
115.372,30	145.469,42	165.534,17	170.550,36	175.566,55

4. i resti della capacità assunzionale relativa al periodo 2016-2020 non utilizzati da questo Ente sono pari a € **63.267,86** e che gli stessi, secondo l'interpretazione del MEF-RGS espressa nella nota Prot. Nr. 12454 del 15/01/2021 possono essere impiegati solo alternativamente agli incrementi di cui sopra;

Si specifica inoltre che, alla luce della vigente normativa, il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro per il comune di Forenza è di € 60.953,52.

Alla luce del vigente quadro normativo in materia di assunzioni di personale ed in relazione ai margini sopra illustrati di cui questo Ente dispone, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa e reclutamento del personale, con riferimento al triennio **2022-2024**, sulla base della percentuale applicabile per l'incremento della spesa del personale per lo stesso periodo, con la Nota di aggiornamento al DUP (DCC n. 20 del 30/05/2022), è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 aggiornato con Delibera di Giunta comunale n. 71 del 10.06.2022 nei termini che seguono:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Annualità 2022

1. **Assunzione a tempo pieno e indeterminato** di n.1 unità di personale di categoria C1, profilo professionale Istruttore amministrativo-contabile con accesso dall'esterno;
2. **Incremento orario del 33,33% di due rapporti part time**
N.1 unità di personale di categoria C1, profilo professionale di Istruttore di vigilanza (part time 50%);
N.1 unità di personale di categoria B3, profilo professionale collaboratore amministrativo (part time 50%);
3. **Assunzione a tempo pieno e indeterminato**, di n.1 unità di personale, categoria D1, profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo mediante progressione verticale dell'art. 3 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113;

Le procedure di cui ai precedenti punti 2. e 3 risultano concluse.

Annualità 2023

Assunzione a tempo parziale (50%) e determinato di n.1 unità di personale di categoria C1 – profilo di istruttore di Vigilanza, destinato all'accesso all'esterno;

Annualità 2024

Nessuna assunzione programmata.

Si riproduce di seguito tabella esplicativa delle assunzioni a tempo indeterminato previste nell'approvato PTFB:

N.ro posti	Profilo professionale	Cat. di accesso	% di PT/FT	Spesa a carico del bilancio			Modalità di copertura del posto
				1° anno 2022	2° anno 2023	3° anno 2024	
1	ISTRUTTORE CONTABILE	C1	100%	15.546,87 €	31.093,74 €		accesso dall'esterno
2	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C1	33,33%	10.364,58 €	10.364,58 €		Procedura conclusa
3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	33,33%	9.706,17 €	9.706,17 €		Procedura conclusa
4	ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1	100%	16.884,37 €	33.786,73 €		Procedura conclusa
5	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C1	50,00%		7.773,43 €		accesso dall'esterno

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento al personale a tempo determinato, la programmazione dei fabbisogni 2022-2024, approvata con DCC n. 20 del 30/05/2022 e aggiornata con D.G. n. 71 del 10.06.2022, prevede le seguenti assunzioni:

N.r o pos ti	esigenza lavorativa	Forma contrattual e	Profilo professionale	Cat. di acce sso	% di PT/F T	Data inizio	Data fine	Spesa a carico del bilancio		
								2022	2023	20 24
1	carezza personale settore Pol. Loc.	TEMPO DETERMI NATO	istruttore di vigilanza	C	50%	01/01/2 022	31/12/2 022	15.546 ,87 €		
1	carezza personale settore Pol. Loc.	TEMPO DETERMI NATO	istruttore di vigilanza	C	50%	01/01/2 022	31/12/2 022	15.546 ,87 €		
1	vacanza posto ufficio tributi	TEMPO DETERMI NATO	istruttore contabile	C	50%	01/01/2 022	31/12/2 022	15.546 ,87 €		
1	vacanza posto ragioneria/per sonale	ART. 1 COMMA 557 legge 311/2014	collaboratore contabile	B	25%	01/01/2 022	31/12/2 022	7.371, 56 €		
1	esecutore addetto ai servizi esterni	TEMPO DETERMI NATO	Esecutore tecnico	B	83,3 3%	01/07/2 022	31/12/2 022	7.514, 19		
N.r o pos ti	esigenza lavorativa	Forma contrattual e	Profilo professionale	Cat. di acce sso	% di PT/F T	Data inizio	Data fine	Spesa a carico del PNRR		
								2022	2023	20 24
1	carezza personale supporto progetti PNRR	TEMPO DETERMI NATO	Istruttore tecnico	C	100 %	01/07/2 022	31/12/2 023	7.773, 43 €	15.546 ,87 €	
1	carezza personale supporto progetti PNRR	TEMPO DETERMI NATO	Istruttore amministrativo/inf ormatico	C	100 %	01/07/2 022	31/12/2 023	7.773, 43 €	15.546 ,87 €	

AGGIORNAMENTO PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2022/2024

In questa sede si rende necessario procedere ad un aggiornamento del PTFP in ragione delle esigenze di questo Ente, riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria e tenuto conto del contingente di personale attualmente in servizio a tempo indeterminato.

Nel dettaglio, è volontà dell'ente intervenire, modificandola, sulla programmazione 2022-2024 del personale a tempo determinato, approvata con la NaDUP 2022-2024 e aggiornata con D.G. n. 71 del 10.06.2022, prorogando fino al 30.06.2023 i rapporti di lavoro flessibile in essere e dar corso alle nuove assunzioni a tempo determinato programmate al fine di poter concludere le procedure assunzionali a tempo indeterminato.

A tal fine si dà preliminarmente atto che nel Comune di Forenza:

- non sono presenti dipendenti in soprannumero;
- non sono presenti dipendenti in eccedenza;
- non devono avviarsi procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

In ragione di quanto precede il PTFB, approvato con la Nota di Aggiornamento al DUP, di cui alla DCC n. 20 del 30/05/2022 e aggiornato con D.G. n. 71 del 10.06.2022, viene aggiornato con il presente atto limitatamente alle assunzioni a tempo determinato, come meglio specificato nel seguente prospetto:

N.ro posti	esigenza lavorativa	forma contrattuale	Profilo professionale	Cat. di accesso	% di PT/FT	Data inizio	Data fine	Spesa a carico del bilancio		
								2022	2023	2024
1	carezza personale settore Pol. Loc.	tempo determinato	istruttore di vigilanza	C	50%	01/01/2022	30/06/2023	15.546,87 €	7.773,43 €	
1	carezza personale settore Pol. Loc.	tempo determinato	istruttore di vigilanza	C	50%	01/01/2022	30/06/2023	15.546,87 €	7.773,43 €	
1	vacanza posto ufficio tributi	tempo determinato	istruttore contabile	C	50%	01/01/2022	31/12/2022	15.546,87 €		
1	Carenza personale ufficio tecnico	tempo determinato ex art.1 comma 124 della legge n. 145/2018	Istruttore tecnico	C	33,33	01/12/2022	30/06/2023	€ 1.750,00	€ 10.364,58	
1	vacanza posto ragioneria/personale	ex art.1 comma 124 della legge n. 145/2018 e art. 1 comma 557 legge 311/2014	collaboratore e contabile	B	33,33 %	01/01/2022	30/06/2023	7.371,56 €	€ 7.371,56	
1	esecutore addetto ai servizi esterni	tempo determinato	Esecutore tecnico	B	83,33 %	01/01/2023	30/06/2023		€ 7.514,19	
N.ro posti	esigenza lavorativa	forma contrattuale	Profilo professionale	Cat. di accesso	% di PT/FT	Data inizio	Data fine	Spesa a carico del PNRR		
								2022	2023	2024
1	carezza personale supporto progetti PNRR	tempo determinato	Istruttore tecnico	C	100%	01/07/2022	31/12/2023	7.773,43 €	€ 15.546,87	
1	carezza personale supporto progetti PNRR	tempo determinato	Istruttore amministrativo	C	100%	01/07/2022	31/12/2023	7.773,43 €	€ 15.546,87	