

# Comunità Montana **Partenio - Vallo di Lauro**

*Corso Partenio n° 10 - 83015 Pietrastornina (AV)*

## Legge 6 agosto 2021, n. 113

### PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' e ORGANIZZAZIONE 2022 - 2024

*( 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 )*

Pietrastornina, ottobre 2022

*IL DIRIGENTE* Ing. Combatti  
Domenico

*IL PRESIDENTE*  
Carmine De Fazio

## PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- ✓ consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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 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, *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*:

- ⇒ il Piano della Performance;
- ⇒ il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- ⇒ il Piano organizzativo del Lavoro Agile;
- ⇒ 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 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. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, *con modificazioni*, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, *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'articolo 3, comma 1, lettera 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'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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 " Rischio 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'articolo 4, comma 1, lettere 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, comma 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

[per gli Enti che non hanno approvato tutti i provvedimenti singolarmente]

### SEZIONE 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

Comunità Montana:	PARTENIO – VALLO di LAURO
Indirizzo:	Corso Partenio, 10
Codice fiscale/Partita IVA:	92071390642
Presidente:	De Fazio Carmine
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	5
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:	96.056
Telefono:	0825-902200
Sito internet:	<a href="http://www.cmparteniovallo dilauro.it">www.cmparteniovallo dilauro.it</a>
E-mail:	<a href="mailto:dinocombatti@cmparteniovallo dilauro.it">dinocombatti@cmparteniovallo dilauro.it</a>
PEC:	<a href="mailto:protocollo.cmparteniovallo dilauro@pec.it">protocollo.cmparteniovallo dilauro@pec.it</a>

### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE e ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Il Documento Unico di Programmazione 2022 -2024, sarà redatto alla fine del processo di risanamento del bilancio comunitario in quanto, al momento, l'ente è stato dichiarato << Strutturalmente dissestato >>.
Sottosezione di programmazione Performance	Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, <b>Allegato 01</b> alla presente deliberazione. Programmazione degli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, <b>Allegato 02</b> alla presente deliberazione
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 30 del 30.08.2021, e confermato con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 27 del 19.07.2022, <i>scaricabile al seguente link:</i> <a href="https://www.trasparenzapa.it/ente/ammintraspaTipo0.aspx?curnode=1896&amp;tipoid=0">https://www.trasparenzapa.it/ente/ammintraspaTipo0.aspx?curnode=1896&amp;tipoid=0</a>

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE e CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 11.06.2021, debitamente integrata con l'allegata tabella aggiornata alla luce del diverso ruolo del Settore Forestazione che, <i>con la previsione di interventi finanziati con il FESR</i> , ha assunto un ruolo di azienda attiva ed autonoma di produzione di infrastrutture ed interventi pubblici, <b>Allegati 03</b> alla presente deliberazione.
--	---

<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;</li> <li>b) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;</li> <li>c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;</li> <li>d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;</li> <li>e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;</li> </ul> <p>Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione deve provvedere a indicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);</li> <li>b) gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;</li> <li>c) i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).</li> </ul> <p>A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA) e dalle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, che, come espressamente indicato nelle premesse, regolamentano la materia in attesa dell'intervento dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.</p> <p>Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</p>
---	--

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro.

La definizione di smart working, contenuta nella legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come, ad esempio, pc portatili, tablet e smartphone). Lo smart working non è, dunque, un nuovo tipo contrattuale ma una modalità di approccio al lavoro diversa ed innovativa.

La Comunità Montana Partenio – Vallo di Lauro non si era mai dotata nel periodo “pre pandemico”, né di un regolamento sul lavoro da remoto, seppur in presenza di una disciplina sul Telelavoro ormai risalente al 1999 (D.P.R.8 marzo 1999, n. 70, “Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche Amministrazioni, a norma dell’art. 4, comma 3, della Legge 16 giugno 1998, n. 191”), né sul lavoro agile di cui alla L. 22 maggio 2017, n.81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

L'emergenza sanitaria del 2020 ha impresso nelle pubbliche amministrazioni una forte accelerazione alla diffusione del lavoro agile (o smart work) sinora scarsamente utilizzato. In poco tempo, gli enti hanno dovuto riprogettare e implementare strumentazioni e modelli organizzativi per consentire di lavorare a distanza, al fine di ridurre la presenza fisica nei luoghi di lavoro.

Con il 31 agosto è terminata la fase dello smart working emergenziale, ovvero la possibilità di ricorrere al lavoro agile senza l'accordo individuale previsto dall'art. 19 e 21 della l. n. 81/2017 e con la sola comunicazione semplificata da effettuare al Ministero del Lavoro. A decorrere dal 1° settembre, la possibilità di ricorrere alla modalità organizzativa del lavoro agile sarà possibile solo in presenza dell'accordo individuale a cui dovrà seguire, entro il 1° novembre prossimo, la comunicazione telematica da effettuarsi secondo quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro n. 149 dello scorso 26 agosto 2022.

Elemento fondamentale dopo la fine della fase emergenziale torna ad essere l'accordo individuale che viene previsto e disciplinato dall'art. 19 della l. 81/2017 nonché, per il suo contenuto, da quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto lo scorso 7 dicembre 2021 tra le parti sociali.

La Comunità Montana Partenio – Vallo di Lauro ha valutato e ritenuto necessario investire sul lavoro agile considerandolo fattore trainante del cambiamento e di trasformazione digitale, di sviluppo professionale della comunità dei lavoratori e degli strumenti di programmazione. Un nuovo modo di lavorare che superi la necessità del controllo fisico spostando la prestazione lavorativa dall'adempimento al risultato e realizzando in tutte le parti interessate - lavoratore, Ente e utenti - maggiori benefici e soddisfazioni.

	<p>Il lavoro agile è stato quindi ripensato come oggetto di programmazione annuale, in stretto collegamento con gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente.</p> <p>In attesa dell'ormai prossima adozione dei contratti collettivi di settore e in osservanza delle " <i>Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche</i> ", concordate con i sindacati, sulle quali è stata acquisita l'intesa in Conferenza Unificata in data 16 dicembre 2021 (" <i>Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021</i> " pubblicate sul sito del Ministro per la Pubblica Amministrazione <a href="https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/04-01-2022/nota-del-dipartimento-della-funzione-pubblica">https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/04-01-2022/nota-del-dipartimento-della-funzione-pubblica</a> .</p> <p>L'Amministrazione per la disciplina dell'istituto del " Lavoro agile " si è dotata di un proprio Regolamento ( <b>Allegato 04</b> ). La scelta di considerare la disciplina del lavoro agile, e più in generale del lavoro a distanza, è finalizzata a favorire il miglioramento delle performance, l'utilizzo di tecnologie digitali, promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea, razionalizzare le risorse strumentali e a favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri dipendenti, incentivare la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa- lavoro. Un lavoro agile che promuova la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici, della sostenibilità ambientale e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>La Comunità Montana ha in corso il processo di ricostruzione del bilancio comunitario.</p> <p>La struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 11.06.2021, era una proiezione del fabbisogno minimo di cui la Comunità Montana necessita alla luce del progressivo ed inesorabile ridimensionamento del personale che da circa 54, all'indomani dell'unificazione nel gennaio 2009 delle tre comunità preesistenti all'attuale ente, si è ridotto alle 3 di oggi.</p> <p>Si è ritenuto opportuno, <i>quindi</i>, con la presente elaborare l'allegata tabella che fotografa le nuove esigenze della Comunità Montana Partenio - Vallo di Lauro che si sta organizzando, <i>in previsione della chiusura della Centrale Unica di Committenza ed alla luce del nuovo e più strategico ruolo che riveste il Settore Forestazione che, con la previsione di interventi finanziati con il FESR, ha assunto un ruolo di azienda attiva ed autonoma di produzione di infrastrutture ed interventi pubblici</i>, in una diversa e più calzante &lt;&lt; Assetto organizzativo &gt;&gt; in cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ il Settore forestazione assume una articolazione più autonoma e specifica al fine di avere una struttura organizzativa, sia operativa che direzionale, interamente dedicata alle attività forestali e non anche impegnata nelle altre funzioni della Comunità Montana;</li> </ul>

	<p>⊕ il Settore CUC, a sua volta, viene sostituito da un analogo settore di supporto e produzione servizi, quali attività di Verifica progettuale, supporto tecnico-amministrativo, creazione di commissioni paesaggistiche, etc, a favore dei comuni aderenti, denominato &lt;&lt; Ufficio SUPPORTO attività comuni &gt;&gt;.</p> <p>Nella rappresentazione grafica che si allega ( <b>Allegato 05</b> ) viene evidenziato il nuovo &lt;&lt; ASSETTO – ORGANIZZATIVO &gt;&gt; della Comunità Montana Partenio - Vallo di Lauro e le relative unità professionali minime per l'espletamento delle attività.</p>
--	---

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), *ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 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) sarà effettuato:

- ⊕ secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del Decreto Legislativo 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'Organismo Indipendente di Valutazione della performance ( OIV ), di cui all'articolo 14 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “ Organizzazione e capitale umano ”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.