

COMUNE DI TOLVE
(Provincia di Potenza)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2022-2024

(Art. 6 decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 28/04/2022

SOMMARIO

Introduzione	<i>pag. 3</i>
<i>1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione</i>	<i>pag. 4</i>
<i>2. Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione</i>	<i>pag. 6</i>
<i>2.1. Valore pubblico</i>	<i>pag. 6</i>
<i>(Sezione non prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti)</i>	
<i>2.2. Performance</i>	<i>pag. 6</i>
<i>Sezione non prevista per gli Enti con meno di 50 dipendenti)</i>	
<i>2.3. Rischi corruttivi e trasparenza</i>	<i>pag. 6</i>
<i>3. Sezione Organizzazione e capitale umano</i>	<i>pag. 7</i>
<i>3.1. Struttura organizzativa</i>	<i>pag. 7</i>
<i>3.2. Organizzazione del lavoro agile</i>	<i>pag. 8</i>
<i>3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale</i>	<i>pag. 9</i>
<i>4. Sezione monitoraggio</i>	<i>pag. 10</i>

INTRODUZIONE

Per semplificare la vita delle pubbliche amministrazioni, l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (cosiddetto "decreto Reclutamento"), convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha stabilito l'obbligo per le amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado delle istituzioni educative, di adottare, entro il 31 dicembre 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con il quale dovranno essere definiti gli obiettivi programmatici e strategici della performance e gli strumenti di reclutamento e valorizzazione delle risorse umane.

Il PIAO, di durata triennale, sarà aggiornato annualmente e dovrà indicare la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche al fine del raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale. Dovrà inoltre indicare gli obiettivi di anticorruzione, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza e alla semplificazione amministrativa.

Entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto-legge 80/2021, un decreto del Presidente della Repubblica avrebbe dovuto individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo strumento programmatico. Entro lo stesso termine, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione si sarebbe dovuto adottare un Piano-tipo, quale strumento di supporto agli enti tenuti all'adozione del PIAO, nel quale definire anche modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Con decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15 (art. 1, comma 12) il termine per l'approvazione del PIAO 2022-2024 ha subito un primo spostamento da gennaio ad aprile 2022. Il termine è stato poi ulteriormente rinviato al 30 giugno 2022 dall'art. 7, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, non essendo stati al momento ancora approvati né il decreto del Presidente della Repubblica con cui vengono individuati i documenti di programmazione unificati nel PIAO né il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione con le linee guida e lo schema semplificato per gli enti pubblici che hanno meno di 50 dipendenti a tempo indeterminato in servizio.

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (*"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*) si completa il primo tassello della riforma. Il d.P.R. si compone di tre articoli:

- l'articolo 1 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO (piano dei fabbisogni di personale, piano per la razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche, piano della performance, piano di prevenzione della corruzione, piano organizzativo del lavoro agile, piano delle azioni positive).
- l'articolo 2 contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo;
- l'articolo 3 prevede che il Dipartimento della Funzione pubblica e l'Anac (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere all'individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Il quadro delle norme attuative del PIAO è stato completato con la pubblicazione (Gazzetta Ufficiale Serie generale n. 209 del 7 settembre 2022) del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, che ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di TOLVE

Altitudine: 568 m s.l.m.

Superficie: 128,69 km²

Codice catasto: L197

Codice Istat: 076090

CAP: 85017

Prefisso telefonico: 0971

POPOLAZIONE

La popolazione residente nel Comune di TOLVE, al 31 dicembre 2021 ammonta a 3019 unità, in diminuzione rispetto al 31 dicembre 2020 (3086), con un saldo negativo di 67 abitanti.

Non variate le nascite: nell'anno 2021 sono nati 10 bambini, così come nell'anno precedente (10 nati nel 2020).

In aumento i decessi: nell'anno 2021 i deceduti sono stati 47, ovvero 8 in più rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente (39 decessi nel 2020).

Nell'anno 2021, il saldo migratorio è negativo (-29 unità).

Gli stranieri, sia extracomunitari che comunitari, residenti nel Comune di Tolve al 31 dicembre 2021 sono 50, di cui 28 di nazionalità rumena, 1 marocchino, 1 nigeriano, 4 albanesi, 1 argentino, 2 bulgari, 1 cubano, 1 gambiano, 1 statunitense, 2 tunisini, 6 indiani, 2 ucraini.

ISTRUZIONE

Nel territorio di Tolve è presente un asilo nido comunale, un plesso di scuola dell'infanzia, un plesso di scuola primaria, un plesso di scuola secondaria di primo grado.

La popolazione scolastica, aggiornata all'anno scolastico 2022-2023, è la seguente:

- Scuola dell'infanzia: 56;
- Scuola primaria: 97 alunni;
- Scuola secondaria di primo grado: 68 alunni.

ECONOMIA

Il tessuto produttivo del territorio è caratterizzato prevalentemente dalla presenza di imprese di piccola dimensione (anche a carattere familiare) operanti prevalentemente nel settore artigianale, agricolo/agroalimentare e del commercio.

Sono presenti servizi di accoglienza turistica (es. B&B) e di promozione dello sport e del tempo libero. Prevale la produzione nel capo agroalimentare (cereali, vino, olio), con presenza di attività artigianali (es. manifattura ed edilizia), anche di tipo artistico.

Tra i fattori di “successo” della produzione locale sono da considerare l’eccellenza della qualità della produzione eno-gastronomica. Tra i fattori di “debolezza” spicca l’inadeguatezza della rete dei trasporti, del tutto insufficiente.

L’attuale congiuntura economica del territorio è fortemente condizionata da quella nazionale ed internazionale (negli ultimi anni aggravata dalla crisi pandemica mondiale), che ne limita le possibilità di crescita economica. Ciò influenza negativamente i livelli occupazionali locali, favorendo l’emigrazione, in particolar modo giovanile.

ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO

Il Consiglio comunale attualmente in carica, composto da 13 consiglieri, oltre il Sindaco, è stato eletto a seguito delle elezioni amministrative del 20-21 settembre 2020 e presenta la composizione indicata nella tabella seguente (tab. 1).

Tab. 1 - Composizione del Consiglio comunale

<i>Gruppo consiliare “Ancora Tolve”</i>
PEPE PASQUALE (Sindaco)
ABBRUZZESE DONATO (Vice-Sindaco)
FRONTUTO VITO
RUSSO ROCCO DANILO
MARTUCCI RENATO
POTENZA ANTONIO
NARDIELLO ANTONIO
SANTOMAURO NICOLA
LUCIA VITO DONATO
<i>Gruppo consiliare “Uniti per Tolve”</i>
DI LENA ANTONIO
SABATINO NICOLA
MONTESANO DOMENICO
GIURALARocca ANTONIO

La Giunta comunale è composta dal Sindaco e da 4 assessori (tab. 2).

Tab. 2 - Composizione della Giunta comunale

<i>Componente</i>	<i>Deleghe</i>
Pasquale Pepe	SINDACO
Donato Abbruzzese	Vicesindaco con delega a: lavori pubblici viabilità e centro urbano
Vito Frontuto	Assessore con delega a: Ambiente e decoro urbano – cultura associazionismo – Politiche sociali e socio assistenziali
Rocco Danilo Russo	Assessore con delega a: sport – edilizia sportiva – Politiche Giovanili – Pubblica Istruzione
Antonio Nardiello	Assessore con delega a: Agricoltura – attività produttive- Urbanistica e edilizia privata.

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In base all'articolo 3 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, la sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: "Valore pubblico", "Performance", "Anticorruzione". Per gli enti con meno di 50 dipendenti viene compilata esclusivamente la sottosezione relativa all'anticorruzione

2.1. Valore pubblico

/

2.2. Performance

/

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge citata legge n. 190 del 2012, nonché del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e successive modifiche, in materia di trasparenza.

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", in base alle indicazioni del PNA, contiene:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del decreto legislativo n. 3 del 2013.

Il Comune di Tolve ha predisposto il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per il triennio 2022-2024, approvato con *deliberazione della Giunta comunale n. 34 del 30 aprile 2022*, alla quale si fa riferimento per tutti i contenuti della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In base all'articolo 4 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, la sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: "Struttura organizzativa", "Organizzazione del lavoro agile", "Piano triennale dei fabbisogni di personale".

3.1. Struttura organizzativa

In questa sezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate indicate nella sottosezione "Valore pubblico".

Il nuovo *Modello organizzativo* del Comune di Palazzo San Gervasio è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n.84 dell'11.12.2020.

Tab. 3 – Organigramma

MODELLO ORGANIZZATIVO

SEGRETARIO COMUNALE

UFFICIO DI SUPPORTO AGLI ORGANI DI DIREZIONE POLITICA - ART. 90 DEL D.LGS. 267/2000 – Delibera di G.C. n. 84 dell'11.12.220

Struttura di massima dimensione gestionale	<i>Ambiti funzionali</i>
AREA	SERVIZI
AMMINISTRATIVA E CONTABILE	AA.GG. ed Istituzionali
	Demografico
	Commercio e SUAP (commercio su aree pubbliche)
	Socio Assistenziale
	Cultura, P.I. e Biblioteca, URP
	Bilancio e contabilità
	Entrate e Tributi
	Economato
	Personale e amministratori (gestione giuridica ed economica)

	Controllo di gestione – supporto al Nucleo di Valutazione
TECNICA – LAVORI PUBBLICI - PIANIFICAZIONE URBANISTICA – PROGRAMMAZIONE EUROPEA	Lavori Pubblici
	Pianificazione urbanistica
	Programmazione europea
	Sviluppo e diffusione energia da fonti rinnovabili
TECNICA – EDILIZIA PRIVATA – AMBIENTE – VIABILITA' -DECORO URBANO E SERVIZIO MANUTENTIVO	Edilizia privata e SUDE
	Viabilità, decoro urbano, ambiente, servizio sanitario
	Ricostruzione
	Patrimonio immobiliare
	Servizio sistemi informativi
POLIZIA LOCALE	Vigilanza osservanza Codice della Strada
	Vigilanza sulle norme dell'igiene

Come si evince dal grafico sopra riportato (tab. 3), l'attuale modello organizzativo dell'ente è articolato in Aree (a loro volta articolati in Servizi). Al vertice di ciascun Settore è posto un responsabile titolare di Posizione organizzativa. Alla guida di ogni Servizio è designato un Responsabile di procedimento che, in alcuni casi, coincide con il medesimo responsabile apicale titolare di posizione organizzativa; in altri casi, il responsabile di procedimento può coincidere con un dipendente appositamente individuato, inquadrato in categoria C ovvero in categoria B.

3.2. *Organizzazione e lavoro agile*

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del cosiddetto “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.

Il lavoro agile è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Esso è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente pubblico con proprio regolamento ed accordo tra le parti, in cui la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica da Covid-19, il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27.

In attuazione dell'articolo 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 settembre 2021, al fine del superamento dell'utilizzo di lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nella pubblica amministrazione, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 8 ottobre 2021 sono state definite le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni. Nelle more della definizione degli istituti del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile

da parte delle singole amministrazioni pubbliche, da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto-legge n. 80/2021 nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione, l'art. 1, comma 3, del decreto ministeriale 8 ottobre 2021 ha stabilito le seguenti condizioni per il ricorso al lavoro agile:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) l'amministrazione deve dotarsi 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;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione deve fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni, inoltre, devono assicurare il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni, infine, devono prevedere, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza.

Il Comune di Tolve non si è dotato del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) in quanto tale documento non è obbligatorio, limitandosi la normativa vigente a stabilire che, in caso di mancata adozione, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti che lo richiedano.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno di personale;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

La consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2021 (*anno precedente a quello di adozione del presente Piano integrato di attività e organizzazione*) è la seguente:

- n. 1 Segretario Comunale;

- n. 2 Funzionari apicali titolari di posizione organizzativa (di cui n. 1 a tempo determinato);
- n. 14 dipendenti non titolari di posizione organizzativa (di cui n. 3 a tempo determinato).

Il Comune di Tolve ha predisposto il Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 48 del 16/05/2022, e successivamente modificata ed integrata con deliberazione di G.C. n. 112 del 24/10/2022 alle quali si fa riferimento per tutti i contenuti della presente sottosezione del PAIO.

Preliminarmente all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale, il Comune di Tolve ha provveduto alla verifica delle situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed ha dato atto dell'adempimento con *deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 16/05/2022*, alla quale si rinvia espressamente.

4. SEZIONE MONITORAGGIO

La sezione Monitoraggio indica le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

In base all'articolo 5 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene secondo le indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC). Per la Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) di cui all'art. 14 del D.Lgs n. 150/2009 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs n. 267/2000.

Di conseguenza, il monitoraggio delle sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione sarà effettuato secondo le modalità indicate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, richiamato nella precedente sezione 2.3, e avvalendosi delle strutture di Audit previste dai regolamenti interni di questo Ente.