

Comune di VALLATA
Provincia di AVELLINO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

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

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.

Il PIAO 2023-2025 è il primo ad essere redatto in forma ordinaria, dopo il precedente Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

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. 190/2012 e D. Lgs. 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, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'Amministrazione		
		NOTE
Comune di	VALLATA	
Indirizzo	CORSO KENNEDY N.3	
Recapito telefonico	0827/91008	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.vallata.av.it	
e-mail	comune.vallata@comune.vallata.av.it	
PEC	comune.vallata@asmepec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	81000190644	
Sindaco	Giuseppe LEONE	
Numero dipendenti al 31.12.2022	14	
Numero abitanti al 31.12.2022	2559	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

NON COMPILARE

2.2 Performance

NON COMPILARE

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di Amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'Ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di Performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le Amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

- **Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:

- il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Da un punto di vista operativo, l'analisi prevede sostanzialmente a due tipologie di attività: 1) l'acquisizione dei dati rilevanti; 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Con riferimento al primo aspetto, l'Amministrazione utilizza dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder.

Secondo il PNA, riguardo alle fonti esterne, l'Amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.).

Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato etc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione).

Potrebbe essere utile, inoltre, condurre apposite indagini relative agli stakeholder di riferimento attraverso questionari on-line o altre metodologie idonee (es. focus group, interviste, ecc.).

Riguardo alle fonti interne, l'Amministrazione può utilizzare interviste con l'Organo di Indirizzo o con i Responsabili delle Strutture; le segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o altre modalità; i risultati dall'azione di monitoraggio del RPCT; informazioni raccolte nel corso di incontri e attività congiunte con altre Amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore.

- **Analisi del contesto interno**

Si rimanda, per una disamina sulla struttura organizzativa dell'Ente, alla sezione 3.1 del presente piano, nonché alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 16.03.2023 con cui è stata approvata la riorganizzazione dell'Ente.

- **Mappatura dei processi e catalogo dei rischi**

La mappatura dei processi e catalogo dei rischi sono rappresentati all'interno dell'allegato A al presente piano.

- **Analisi dei rischi e loro ponderazione**

L'analisi dei rischi è rappresentata e la loro ponderazione all'interno dell'allegato B, al presente Piano.

- **Misure generali e misure specifiche per il trattamento del rischio**

Le misure generali per il trattamento del rischio sono evidenziate all'interno dell'allegato C al presente piano;

- **Obblighi di trasparenza**

Gli obblighi di pubblicazione e trasparenza sono rappresentati all'interno dell'allegato D al piano; l'allegato D evidenzia, inoltre, gli obblighi di pubblicazione e trasparenza in materia di contratti sostitutivi degli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1134/2017).

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

L'organizzazione interna del Comune è ripartita in Settori. Al vertice dell'intera struttura è preposto il Segretario Comunale.

A ciascun Settore è posto un titolare di posizione organizzativa apicali di categoria D: nello specifico:

- **Settore Amministrativo** cui è preposto un Istruttore Direttivo inquadrato all'interno della dotazione organica dell'Ente a tempo pieno ed indeterminato, con qualifica di P. O. di cat. D e a cui sono assegnati n. 3 Istruttori di cat. C e n. 2 Esecutore Operativo di categoria B,
- **Settore Economico – Finanziario** cui è preposto un Istruttore Direttivo inquadrato all'interno della dotazione organica dell'Ente a tempo pieno ed indeterminato, con qualifica di P. O. di cat. D e a cui è assegnato n.1 Istruttore di cat. C Responsabile di procedimento presso l'Ufficio Ragioneria;
- **Settore Lavori Pubblici** cui è preposto un Istruttore Direttivo inquadrato all'interno della dotazione organica dell'Ente a tempo pieno ed indeterminato, con qualifica di P. O. di cat. D.
- **Settore Urbanistica e Manutenzione** cui è preposto un Istruttore Direttivo inquadrato all'interno della dotazione organica dell'Ente a tempo pieno ed indeterminato, con qualifica di P. O. di cat. D a cui sono assegnati n. 2 Esecutori Operativi di categoria B ed n. 2 Esecutore Operativo di cat. B alle dirette dipendenze del Sindaco.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile ad opera dei contratti collettivi nazionali lavoro che disciplineranno "a regime" l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "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), l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Vallata rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Aspetto problematico è rappresentato dalla conclamata carenza di risorse umane, dalla necessità di assicurare comunque un minimo di attività "in presenza" (soprattutto con riferimento alla attività di "sportello") ed alle difficoltà ad organizzare in modo adeguato la prestazione lavorativa resa con tale modalità, con particolare riguardo alla rotazione del personale, di assai difficile attuazione stante la talvolta quasi unicità di unità di personale per tipologia di funzione.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 e ricognizione delle eccedenze è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 16.03.2023, previo parere favorevole n. 1409 del 15.03.2023 del Revisore dei Conti Dott.ssa CHIEFFO Franca.

In particolare:

Il comma 557-quater della legge n. 296/2006 dispone che “ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” (2011-2013).

La dotazione organica del Comune di Vallata alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA	SETTORE	
D1	ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	1	3	
D1	ISTRUTTORE TECNICO DIRETTIVO	1	4	
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	1	
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	2	
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	1	Sindaco	vacante
C1	ISTRUTTORE AMM.VO	2	1	
C1	ISTRUTTORE CONTABILE	1	2	
C1	ISTRUTTORE AMM.VO (PART TIME n.1 unità al 25% a concorso)	1	1	vacante
C1	ISTRUTTORE - AUTISTA SCUOLABUS	1	1	
C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA (PART TIME n.2 unità al 25% a concorso)	1	Sindaco	vacante
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	1	1	vacante
B1	OPERATORE ADDETTO AI SERVIZI VARI (PART TIME n.1 unità al 25% a concorso)	1	3	vacante
B1	ESECUTORE OPERATIVO - VIGILANZA	2	Sindaco	
B1	ESECUTORE OPERATIVO	1	1	

B1	MESSO NOTIFICATORE – VIGILANZA	1	1	
B1	ESECUTORE OPERATIVO - ADDETTO AI SERVIZI VARI	2	4	
A1	OPERATORE ECOLOGICO	1	4	vacante
A1	COMMESSO OPERATIVO	2	1 Sindaco	vacante
A1	COMMESSO OPERATIVO/ECOLOGICO/ADDETTO SERVIZI AUSILIARI	1	3	vacante
	totali	23		

Sulla base della fascia demografica, le percentuali massime di incremento della spesa del personale registrata nell'anno 2018, per gli anni 2021/2025, sono le seguenti:

Comuni	2021	2022	2023	2024	2025
d) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%	30%

- che l'incremento teorico disponibile per le nuove assunzioni fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. 17/03/2020, Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:
 $(€ 3.323.390,70) \times (27,60\%) = € 917.255,83$
(media entrate 2019/2021) x (valore soglia) = valore soglia spesa di personale dall'anno 2022;
- che per gli anni 2023-2025 ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17/03/2020, che ha fissato le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio;

- il Comune di Vallata ha approvato la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025, valida anche come piano occupazionale relativo agli anni di riferimento, nel seguente modo:

ANNO 2023:

l'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni (per la sostituzione dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri Enti o cessato e fatte salve eventuali modifiche del redigendo contratto CNL Enti Locali) nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente, ferma restando la possibilità di ricorso a forme di lavoro flessibili nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia;

ANNO 2024:

l'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni (per la sostituzione

dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato) nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente, ferma restando la possibilità di ricorso a forme di lavoro flessibili nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia;

ANNO 2025:

L'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni (per la sostituzione dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato) nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente, ferma restando la possibilità di ricorso a forme di lavoro flessibili nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia;

Ha autorizzato per il triennio 2023-2025 le assunzioni a tempo determinato o con altre forme flessibili che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto dei limiti di legge.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio

NON COMPILARE