

## **COMUNITA' MONTANA GELBISON E CERVATI** **Vallo della Lucania**

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE** **SEMPLIFICATO** **2023 – 2025**

*(art. 6, comma 6, ultimo periodo, del decreto legge 9 giugno 2021, n.80 convertito, con  
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113)*

APPROVATO CON DELIBERA DI

Giunta Esecutiva n.40 del 14.09.2023

**Il Segretario Generale**  
**F.to Dr Antonio Marrasso**

**Il Presidente**  
**F.to Dr Carmine Laurito**

## **Premessa**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è un documento programmatico unitario introdotto con l'art. 6 del DL 80/2021, convertito con L. 113/2021. Tale documento programmatico assume la struttura ordinaria (PIAO ordinario per gli enti con più di 50 dipendenti) e la struttura semplificata per gli enti con dipendenti meno di 50 unità ( comma 6, ultimo periodo, del citato art. 6).

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 gli Enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 unità, come si è detto, il PIAO ha una struttura semplificata in cui le suddette finalità di comunicazione e di programmazione strategica vengono ricondotte solo ad alcune attività ritenute prioritarie con lo schema-tipo di cui al DM Pubblica Amministrazione del 30/6/2022.

## **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, tale assorbimento è riferito al Piano della performance, al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, al Piano Organizzativo del Lavoro Agile e al Piano triennale dei fabbisogni del personale. Tale scelta di accorpamento è da ritenersi quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PA 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. 8, comma 2, del citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30/6/2022, il termine per l'adozione del PIAO è differito di 30 giorni successivi al termine di approvazione del bilancio di previsione ( Con specifico decreto del Ministro dell'Interno, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 è stato differito al 15 settembre 2023).

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 avuto 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.

Il presente PIAO semplificato viene realizzato sulla base del “Piano tipo” di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, dando atto che la Comunità Montana Gelbison e Cervati ha un organico di dipendenti pubblici inferiore alle 50 unità. Di conseguenza , vengono compilate solo le Sezioni e le relative sottosezioni del modello tipo approvato con il Decreto.

# Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024 Semplificato

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<b>DENOMINAZIONE:</b> COMUNITA' MONTANA GELBISON E CERVATI	
<b>INDIRIZZO:</b> Via Calcinali, – Vallo della Lucania (SA)	
<b>CODICE FISCALE:</b> 84001940653	
<b>PRESIDENTE:</b> DOTT. Carmine Laurito	
<b>NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2022:</b> 2 DIPENDENTI PUBBLICI	
<b>COMUNI DEL INCLUSI NEL COMPRESORIO:</b> 8 COMUNI	
Cannalonga, Ceraso, Gioi, Moio della Civitella, Novi Velia, Orria, Perito, Vallo della Lucania	
<b>Telefono:</b> <a href="tel:09747125311">0974 712 5311</a>	
<b>Provincia:</b> <a href="#">Provincia di Salerno</a>	
<b>Coordinate del capoluogo:</b> 40°14'N 15°16'E / 40.233333°N 15.266667°E Coordinate: 40°14'N 15°16'E / 40.233333°N 15.266667°E (Mappa)	
<b>SITO INTERNET:</b> <a href="http://www.comunitamontanagelbison.it">www.comunitamontanagelbison.it</a>	
<b>PEC:</b> <a href="mailto:pec.cmgelbison@legalmail.it">pec.cmgelbison@legalmail.it</a>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
<b>2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	Non di competenza per il Piano- tipo semplificato
<b>2.2 Sottosezione di programmazione</b>	Non di competenza per il Piano-tipo semplificato

<p><b>Performance</b></p>	<p>Si dà atto tuttavia che questo Ente ha approvato il Piano della Performance 2023-2025 con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 12 del 2/3/2023. Il Piano della performance è consultabile nel sito <a href="http://www.comunitamontanagelbison.it">www.comunitamontanagelbison.it</a> nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione di primo livello “Performance”, sottosezione di secondo livello “piano della performance”.</p>
<p><b>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>Questa sottosezione è compiutamente definita nel “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025”, di cui alla deliberazione di Giunta Esecutiva n. 20 del 23.03.2023. Il PTPCT non viene qui allegato ma è consultabile sul sito WEB dell’ente <a href="http://www.comunitamontanagelbison.it">www.comunitamontanagelbison.it</a> nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione di 1° livello “Disposizioni Generali”, sottosezione di 2° livello “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025”. Nel Piano è stata data particolare attenzione alla mappatura dei processi con individuazione puntuale delle misure di prevenzione e di contrasto alle potenziali attività corruttive.</p>

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa**

Attraverso l'assetto organizzativo si configura la possibilità di affidare e realizzare gli obiettivi della performance complessiva che l'Ente si prefigge. Pertanto, la corrispondenza tra gli obiettivi e l'assetto organizzativo si coniuga attraverso la precisa risposta che i Settori devono fornire in termini di performance.

Con la necessità di raggiungere in maniera efficiente ed immediata buoni risultati nella progettazione di opere pubbliche per cogliere le recenti opportunità di finanziamento connesse con le Misure del PNRR e con il varo della nuova programmazione regionale PSR 2021-2027, si rende utile e necessario confermare la specificità del Settore Lavori Pubblici a cui è affidato il carico di lavoro concernente proprio la materia della progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva di interventi a favore del territorio comunitario.

Il riassetto organizzativo dei settori dell'ente, approvato nel precedente PTFP 2022-2024, trova pieno riscontro nel secondo comma dell'art. 6 del DLgs 165/2001 in cui si sottolinea la necessità di calibrare il PTFP alle effettive esigenze di performance organizzativa che ogni Ente profila per sé in base alle proprie attività istituzionali, le quali sono ovviamente ancorate agli obiettivi prefissati e affidati alla realizzazione del ciclo della performance.

#### **L' assetto organizzativo degli uffici della Comunità Montana costruito su cinque Settori Funzionali**

La Comunità Montana Gelbison e Cervati è un Ente locale in cui le figure apicali sono affidate a dipendenti inquadrati nella categoria D del CCNL dei dipendenti pubblici del Comparto Regioni ed Enti locali. Tale condizione dimensionale risale – in base alla parametrizzazione demografica – all'applicazione del DPR 347/83. In questa cornice dimensionale, sono stati organizzati gli uffici dell'Ente ai quali è stata affidata, in virtù delle prerogative funzionali di cui all'art. 2 del DLgs n. 165/2001, la gestione complessiva dell'Ente, nella quale rientrano non solo le attività istituzionali di cui all'art. 28 del DLgs n. 267/2000, ma anche le attività delegate dalla Regione concernenti essenzialmente le attività dei cantieri forestali distribuiti sul territorio degli otto Comuni del

Comprensorio della C.M., nei quali lavorano gli operai idraulico-forestali. L'utilizzazione di questi ultimi per i lavori in amministrazione diretta degli interventi delegati ai sensi della LR n.11/96, ha comportato anche un adeguato impegno dei dipendenti pubblici in dotazione, sia per la gestione degli aspetti tecnici, che per quelli retributivi, fiscali e previdenziali. Impegno che, da molti anni, tuttavia, per una corretta distribuzione del carico di lavoro, è stato condiviso con la Struttura Tecnica Interna di Forestazione, costituita proprio da Impiegati Forestali a Tempo Indeterminato (ITI) assunti con il CCNL applicabile ai lavoratori del comparto idraulico-forestale.

Inoltre, la CM, per la sua presenza nella filiera istituzionale-amministrativa di Ente sovracomunale, è titolata a progettare interventi a carattere comprensoriale e ciò la rende Ente destinataria di specifici finanziamenti, i quali sono collegati alla candidatura che l'Ente stesso deve porre in essere in riscontro a numerosi bandi regionali o nazionali. Per questa semplice ragione, la CM è un ente che deve avere al proprio interno professionalità capaci di progettare interventi per il comprensorio nel rispetto delle Misure di finanziamento in corso (vedi PNRR).

Pertanto, almeno tre funzioni apicali, quella tecnica, quella finanziaria e quella amministrativa, sono essenziali per assicurare la corretta gestione delle funzioni istituzionali e delle funzioni delegate dalla Regione. Tre funzioni apicali che però, per una equilibrata e differenziata distribuzione del carico di lavoro, possono diventare cinque poiché la funzione tecnica si può suddividere in tre sotto-funzioni con competenze più mirate: la gestione della materia connessa con la forestazione e l'agricoltura, la gestione della materia connessa con le opere pubbliche, e la gestione tecnica in materia di fida-pascolo, di autorizzazioni al taglio e di contenzioso.

Nuovo modello organizzativo degli Uffici dell'Ente quindi, a conferma di quanto già approvato con il PTFP 2022-2024, viene confermato sui seguenti cinque settori: Settore Amministrativo, Settore Finanziario, Settore Forestazione, Ambiente e Agricoltura, Settore Tecnico e Settore Lavori Pubblici. La responsabilità di ogni Settore è affidata ad un dipendente con qualifica adeguata, fermo restando la figura del Segretario Generale che può essere ricoperta da un professionista esterno nelle forme del contratto d'opera ai sensi dell'art. 2222 del codice civile, come prevede lo Statuto dell'Ente all'art. 22, comma 6, all'art. 32, comma 5, e all'art.33. E' evidente che il Segretario Generale può svolgere funzioni di supervisione e coordinamento delle attività dei cinque Settori e può, in caso di mancanza di dipendenti qualificati, ricoprire anche le funzioni di Responsabile di uno o più Settori. Di seguito,

pertanto si riporta il modello operativo degli uffici dell'Ente.

**MODELLO OPERATIVO DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DEGLI UFFICI  
DELL'ENTE IN CINQUE SETTORI**

**Segretario Generale**



**Funzioni di coordinamento e supervisione sulle attività dei Settori**



<b>Settore Amministrativo</b>	<b>Settore Forestazione Ambiente Agricoltura</b>	<b>Settore Tecnico</b>	<b>Settore Finanziario</b>	<b>Settore Lavori Pubblici</b>
obiettivi e funzioni	obiettivi e funzioni	obiettivi e funzioni	obiettivi e funzioni	obiettivi e funzioni
performance	performance	performance	performance	performance

**3.2 Sottosezione di  
programmazione  
Organizzazione del  
lavoro agile**

Il lavoro agile all'interno di questo Ente non è stato attuato tenendo conto sia della normativa specifica che ne ha introdotto l'applicazione e sia delle condizioni interne non compatibili con tale tipo di prestazione lavorativa.

Con un numero esiguo di dipendenti e con la necessità di avere in presenza determinate postazioni lavorative, il lavoro agile non è stato accolto ed attuato.

Tuttavia con l'allegato sub "A" si ritiene di tracciare un documento che possa ritenersi congruo in caso di necessità.

**3.3 Sottosezione di  
programmazione Piano  
Triennale dei Fabbisogni di  
Personale**

Il piano triennale dei Fabbisogni di personale 2023-2025 viene qui proposto nei suoi contenuti programmatici di organizzazione e di spesa, allegandolo sub "B".



#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Non di competenza per il Piano-tipo semplificato