



**COMUNE DI SAN PIETRO AL TANAGRO**  
Provincia di Salerno

**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 a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo 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 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, 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con:

Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 29/09/2023;

Bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 29/09/2023.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

<b>SEZIONE 1</b>		
<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>		
<b>In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione</b>		
		<b>NOTE</b>
<b>Comune</b>	"SAN PIETRO AL TANAGRO"	
<b>Indirizzo</b>	PIAZZA ENRICO QUARANTA, N. 1	
<b>Recapito telefonico</b>	0975399326	
<b>Indirizzo sito internet</b>	<a href="https://www.comune.sanpietroaltanagro.sa.it/it">https://www.comune.sanpietroaltanagro.sa.it/it</a>	
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:info@comune.sanpietroaltanagro.sa.it">info@comune.sanpietroaltanagro.sa.it</a>	
<b>PEC</b>	postacert@comune.sanpietroaltanagro.sa.it	
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	00533680658	
<b>Legale Rappresentante</b>	QUARANTA DOMENICO	
<b>Numero dipendenti al 31.12.2022</b>	8	
<b>Numero abitanti al 31.12.2022</b>	1664	

### **ORGANIGRAMMA DEL CONSIGLIO COMUNALE DI SAN PIETRO AL TANAGRO**

QUARANTA DOMENICO - Sindaco  
ZAMBROTTI MICHELE - Vice Sindaco  
PAGLIARULO ANTONIO - Presidente  
AULETA GIUSEPPE - Consigliere  
CRISCI ANDRES MIGUEL - Consigliere  
BOFFA ANTONIO - Consigliere  
DI BENEDETTO ANGELO - Consigliere  
FRANCO ROBERTA RITA - Consigliere  
AROMANDO PIERA - Consigliere  
COIRO GIUSEPPE - Consigliere  
RICOTTA ANTONIO - Consigliere

### **COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE DI SAN PIETRO AL TANAGRO**

QUARANTA DOMENICO	SINDACO
ZAMBROTTI MICHELE	VICE SINDACO
CRISCI ANDRES MIGUEL	ASSESSORE

In ordine alle informazioni relative al personale in servizio ed alla struttura organizzativa dell'ente si riporta quanto segue.

La struttura dell'Ente, è articolata in Aree e Uffici.

L'Area costituisce la struttura organica di massima dimensione dell'ente;

i servizi sono un'articolazione dell'Area che comprende un insieme di unità operative nell'ambito di una materia.

Le aree organizzative dell'ente che sono:

1. Area Amministrativa;
2. Finanziaria;
3. Area Tecnica;
4. Area Vigilanza e Tributi.

Il personale in servizio è il seguente:

### AREA AMMINISTRATIVA Tempo indeterminato

CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area degli istruttori CARRANO Vincenzo	1 unità	0
Area degli operatori esperti CIVALE ROSA PASQUALINA	1 unità	0

### AREE TECNICA

<b>Tempo indeterminato</b> CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area degli istruttori PAGLIARULO ANTONIO	1	0
Area degli istruttori CARDIELLO FRANCESCO	0	1
Area degli operatori esperti VARALLO FELICE	1	0

### AREA FINANZIARIATIVA

#### Tempo indeterminato

CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione ARMAGNO Maria Emanuela per l'Area Economico Finanziaria	0	1

### AREA VIGILANZA E TRIBUTI

#### Tempo indeterminato

CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area degli istruttori SALERNO ROSANNA	1 unità	0

### STAFF DEL SINDACO

#### Tempo determinato

CATEGORIA DI ACCESSO	FULL TIME	PART-TIME
Area degli Operatori esperti GIFFONE ANGELA	0	1

Per le ulteriori informazioni afferenti il contesto interno si rinvia al DUP approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 10 del 29/09/2023 e dalla Delibera di Giunta comunale n. 40 del 28/07/2023.

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

#### 2.2 Performance

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto-sezione.

#### 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 quelli 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.

L' ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all' aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del 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 Trasparenza (RPCT) 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 sezione 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.

## **MAPPATURA DEI PROCESSI: AGGIORNAMENTO**

La corretta valutazione ed analisi del contesto interno si basano, non solo, sull' esame dei dati generali, ma anche sulla rilevazione e sull' analisi dei processi organizzativi interni. L' operazione collegata viene definita come Mappatura dei processi, ossia, il metodo scientifico per catalogare ed individuare tutte le attività dell' Ente, per fini diversi e nella loro complessità.

Come previsto, anche nel PNA 2019, la mappatura assume carattere strumentale, per la corretta identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi. L' accuratezza e l' esaustività della mappatura dei processi costituisce, infatti, il prerequisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione ed incide, quindi, sulla qualità dell' analisi complessiva.

La redazione ed il grado di accuratezza della mappatura dei processi, che non può prescindere dalla dimensione organizzativa dell' Ente, costituisce funzione delle conoscenze e delle risorse disponibili e dell' esistenza o meno di una base di partenza (ad es. la prima ricognizione dei procedimenti amministrativi, i sistemi di controllo di gestione etc.). Il Comune di San Pietro al Tanagro si è dotato di una "mappatura dei processi" abbastanza articolata, svolta attraverso progressivi approfondimenti. Questa mappatura risulta però limitata soprattutto le procedure amministrative maggiormente utilizzate nell' Ente, per ragioni dovute alle sue ridotte dimensioni ed alla scarsità di risorse umane a disposizione che, tra l' altro, provvedono - tra innumerevoli difficoltà - alle necessità prioritarie, operative e organizzative.

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

#### Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Per questa sezione si rinvia a quanto già descritto nella prima sezione del presente documento

#### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono previsti nel Piano delle Azioni Positive 2023/2025 che si allega alla presente, approvato con delibera della Giunta Comunale n° 30 del 09/06/2023;

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

#### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

#### Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- 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).

L'ente non si è avvalso né di lavoro agile né di telelavoro né allo stato ci sono richieste di usufruire di tale tipologia di lavoro.

In caso venga posto da parte dei dipendenti, in sede anche di contrattazione decentrata la opportunità di svolgere Lavoro Agile, nell'arco del triennio, l'Amministrazione si porrà l'obiettivo di giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni dello svolgimento di tale modalità lavorativa.

La eventuale programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

##### Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicurale esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda alla Delibera di Giunta Comunale n. 40 del 28/07/2023 avente ad oggetto: "AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA - RICOGNIZIONE ASSENZA ESUBERI DI PERSONALE", allegata al presente piano;

### 3.3.5 Formazione del personale

#### **Premessa**

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

L'obiettivo rimane quello di una crescita professionale di tutto il personale comunale, con alcuni settori fondamentali in particolare, come quelli addetti alla gestione dei fondi PNRR.

Tramite l'ASMEL di cui il Comune di San Pietro al Tanagro è associato, si avvierà un ciclo di 3 giorni di formazione legata all'anticorruzione che coinvolgerà tutti i dipendenti, nonché alla partecipazione di apposite giornate di studio organizzate dagli Enti Comunali e sovracomunali.