



## **Comune di Salerno**

### **Piano Integrato di attività 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)

## Indice

Premessa	pag. 3
Riferimenti normativi	pag. 3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024	pag. 4
- sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	pag. 4
- sezione 2. valore pubblico, performance e anticorruzione	pag. 4
- sezione 3. Organizzazione e capitale umano	pag. 6
- sezione 4. Monitoraggio	pag. 9

## 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 riconducibili 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, comma 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 e il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale – quale misura 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. 15 del 25 febbraio 2022 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata per il 30 giugno 2022.

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 dell'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

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**Comune di Salerno**

**Indirizzo:** Va Roma- Palazzo di città – 84100 Salerno

**Codice fiscale/ Partita IVA:** 80000330656 P.IVA 00263650657

**Sindaco:** Napoli arch. Vincenzo

**Numero dei dipendenti al 31 dicembre 2021:** 843

**Numero abitanti al 31 dicembre 2020:** 131994 abitanti

**Telefono:** 089 661111

**Sito internet:** [www.comune.salerno.it](http://www.comune.salerno.it)

**Pec:** protocollo@pec.comune.salerno.it

### SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

**Sottosezione di programmazione Valore pubblico**

La presente sottosezione descrive, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di valore pubblico, da intendersi come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

La nozione di “valore pubblico” è strettamente correlata e costituisce una componente insita nel concetto di “buona amministrazione”.

Oggi, una “buona amministrazione” non è più soltanto una “sana” amministrazione che opera nel rispetto dei principi di legalità, legittimità ed efficienza dell'azione amministrativa. Queste sono condizioni necessarie per perseguire la *mission* istituzionale, ma non più sufficienti. Una “buona amministrazione” è una amministrazione agile, leggera, vicina e digitale, che semplifica e migliora la qualità della vita e delle comunità locali.

Le azioni concrete volte a migliorare la qualità della vita dei cittadini, ad implementare i servizi ed a promuovere la valorizzazione delle risorse vengono individuate nell'ambito delle linee programmatiche di mandato, le quali, a loro volta, vengono sviluppate nell'ambito della Sezione Strategica (SES) del Documento Unico di Programmazione (DUP) attraverso la definizione degli obiettivi strategici. Tale processo è supportato da un'analisi strategica delle condizioni interne ed esterne all'ente, sia in termini attuali che prospettici, così che l'analisi degli scenari possa rilevarsi utile all'amministrazione nel compiere le scelte più appropriate.

Il Comune ha individuato gli indirizzi strategici, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo, in coerenza con il quadro normativo di riferimento nonché con le linee di indirizzo di programmazione

regionale compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica  
Le linee programmatiche di mandato sulla base delle quali è stata elaborata la programmazione relativa alle annualità 2022-2024 sono state approvate con **Delibera del Consiglio n. 25 del 26 luglio 2022.**

**Gli atti sono consultabili al link <https://www.comune.salerno.it/amministrazioneTrasparente/disposizioni-general/atti-general/Documento-di-programmazione-strategico-gestionale>**

**Sottosezione di programmazione Performance**

Il Piano della Performance è il documento programmatico, a valenza triennale, con cui vengono definiti gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, risultati attesi) su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano delle Performance del Comune di Salerno presenta l'organizzazione e la mappa degli obiettivi in conformità alle sue specificità istituzionali, così come esplicitati nelle linee programmatiche di mandato in obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività in coerenza con gli stanziamenti di entrata e di spesa ed è redatto con lo scopo di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità della rappresentazione delle performance ai diversi livelli dell'organizzazione.

Il Piano delle Performance è inserito nel ciclo delle performance che, sulla base di quanto disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, si articola nelle seguenti fasi:

a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;  
b) Collegamento tra gli obiettivi e le risorse attraverso l'adozione contestuale del PEG;

c) Monitoraggio in corso di esercizio e attuazione di eventuali interventi correttivi;

d) Misurazione della performance organizzativa;

e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valutazione del merito;

f) Rendicontazione dei risultati.

Il Comune di Salerno ha approvato il Piano della Performance 2022-2024, con la Deliberazione di Giunta Comunale n.399 del 21/11/2022

**Il piano è consultabile al link <https://servizi.comune.salerno.it/web/servizi/albo-pretorio>**

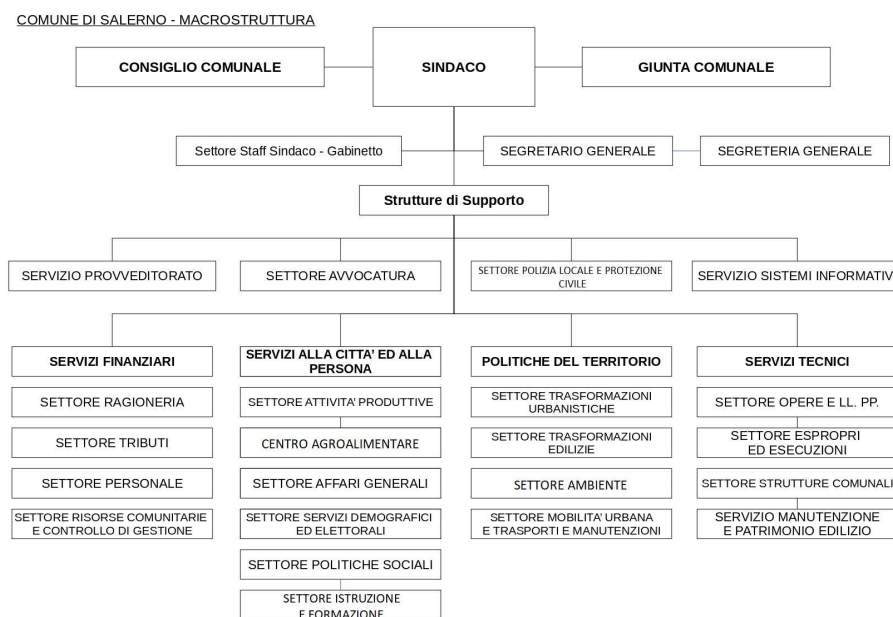
**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**Con deliberazione di Giunta n. 73 del 23.03.2022**, l'Ente ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2022/2024, quale documento obbligatorio ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198 del 11.04.2006, per tutte le Pubbliche Amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli, che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato in base all'art.6 c. 6 del D.lgs. 165/2001, con l'impossibilità per l'Ente Locale di assumere personale.

Ai sensi dell'art.48 del D.Lgs 198/2006, la proposta di Piano è stata trasmessa ed accolta dalla Commissione per le pari opportunità ed alla Consigliera di parità territorialmente competente.

	<p>Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, il Piano Triennale di Azioni Positive 2022/2024 adottato dal Comune si prefigge di incidere nelle seguenti aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. misure atte a bilanciare in modo equilibrato il lavoro e la vita privata di donne e uomini, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, che non può prescindere dal benessere organizzativo;</li> <li>2. azioni per promuovere un modello organizzativo comunale volto a garantire l'integrazione tra i neoassunti e lavoratori di lungo corso, anche attraverso strumenti che offrano pari opportunità di carriera tra loro e tra lavoratrici e lavoratori;</li> <li>3. favorire la crescita professionale del personale;</li> <li>4. promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e tra il personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diffondendo con misure idonee la cultura del valore e del rispetto delle differenze.</li> </ol> <p><b>Il piano e i relativi obiettivi che si prefigge è consultabile al link <a href="https://servizi.comune.salerno.it/web/servizi/albo-pretorio">https://servizi.comune.salerno.it/web/servizi/albo-pretorio</a></b></p>
<p><b>Sottosezione di programmazione. Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (in sigla 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. Tale Sezione definisce gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione. Il Piano delle Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (in sigla P.T.P.C.) del Comune di Salerno è stato approvato per il periodo 2022/2024 con <b>Deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 15/04/2022</b></p> <p><b>Il piano è consultabile al link:</b> <b><a href="https://www.comune.salerno.it/amministrazioneTrasparente/disposizioni-generalipiano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione-e">https://www.comune.salerno.it/amministrazioneTrasparente/disposizioni-generalipiano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione-e</a></b></p>
<p><b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b></p>	
<p><b>Sottosezione di programmazione. Struttura</b></p>	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente. Punto di partenza è la struttura organizzativa del Comune: la macrostruttura organizzativa dell'Ente è stata approvata con</p>

**organizzativa** deliberazione di Giunta Comunale n.398 del 27/12/2016 ed è stata modificata con deliberazione di Giunta n.34 del 1/03/2017, deliberazione di Giunta n. 161 del 7/06/2017 nonché la deliberazione di Giunta n. 293 del 17/10/2017. L’organigramma che ne deriva è il seguente:



**link per accedere direttamente agli atti sul sito del comune**  
<https://www.comune.salerno.it/amministrazioneTrasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici>

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

Nelle more dell’applicazione delle nuove norme del lavoro agile del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 che disciplina 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 1987, n.281, in data 16 dicembre 2021, l’istituto del lavoro agile presso il Comune di Salerno, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente nonché dal Regolamento per la disciplina di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (Lavoro agile- smart working) approvato dalla **Giunta Comunale con deliberazione n. 21 del 2/02/2022**

**link per accedere direttamente agli atti sul sito del comune**  
<https://servizi.comune.salerno.it/web/servizi/albo-pretorio>

**Sottosezione di programmazione. Piano triennale dei Fabisogni del Personale**

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, costituisce il principale documento di politica occupazionale dell’Ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance; il P.T.F.P. è elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai dirigenti, tenuto conto del rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.  
 In ottemperanza a quanto disposto dal DL 80/2021, art. 6, comma 2,

lettera c), si definiscono le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il prossimo triennio, richiamando integralmente nel presente documento il Piano Triennale dei Fabbisogno di Personale 2022-2024, approvato con **D.G.C. n. 229 del 8/07/2022**. Il PTFP è stato redatto in conformità con la normativa vigente in materia, che prevede quanto segue:

- il superamento del tradizionale del concetto di dotazione organica, che si basava sulla previsione astratta di posti disponibili e occupati dal personale in servizio;
- il principio del turn over;
- l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, con la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Il D.M. 17 marzo 2020, in particolare, definisce i concetti di spesa del personale e i valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa del personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, i quali determinano la disciplina delle assunzioni concretamente applicabile, fermo restando, sempre, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. In considerazione delle linee di sviluppo e dei fabbisogni indicati nel PTFP soprarichiamato è stata rideterminata la dotazione organica per l'orizzonte temporale 2022-2024

Allegato A della Deliberazione n. 229/2022

**COMUNE DI SALERNO – DOTAZIONE ORGANICA**

**CATEGORIA DOTAZIONE**

DIRIGENTI	22
D	286
C	536
B	167
A	0
TOTALE	<hr/> 1.011

**link per accedere direttamente agli atti sul sito del comune**

**<https://servizi.comune.salerno.it/web/servizi/albo-pretorio>**



modalità di copertura	profilo	Categ. Econ. d'accesso	part time	full time	2022	2023	2024	Totale
Piano lavoro-concorso	Istruttore amministrativo	Cat. C1	Pt 50%	100%	9	16		25
	Istruttore amministrativo	Cat. C1	Pt 83,33%	100%	42			42
	Istruttore risorse finanziarie	Cat. C1	Pt 83,33%	100%	4			4
	Istruttore risorse finanziarie	Cat. C1	Pt 50%	100%	1			1
	Istruttore tecnico	Cat. C1	Pt 83,33%	100%	30			30
	Istruttore tecnico	Cat. C1	Pt 50%	100%		6		6
	Funzionario amministrativo	cat.D1	pt 50%	100%	25	11		36
	Funzionario risorse finanziarie	cat.D1	pt 50%	100%	4			4
	Funzionario socio assistenziale	cat.D1	Pt 83,33%	100%	3			3
<b>totale</b>				<b>118</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>151</b>	
Categorie protette	Istruttore direttivo	cat.D1	FT		2	2	0	4
	<b>totale</b>				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Concorso / Mobilità / Scorrimento graduatorie altri enti	Collaboratore							
	Operaio specializzato	cat.B3	FT		1	10	10	21
	Istruttore amministrativo	Cat.C1	FT		1	6	4	11
	Istruttore tecnico	cat.C1	FT		3	0	4	7
	Istruttore di vigilanza	cat.C1	FT		8	0	10	18
	Istruttore di vigilanza	cat.C1	Pt 50%		0	0	12	12
	Funzionario amministrativo	cat.D1	FT		1	0	7	8
	Assistente sociale	Cat. D1	FT		7	7	0	14
	Dirigente Sistemi informativi	dirigente	FT		0	1	0	1
	Dirigente tecnico	dirigente	FT		2	1	0	3
Dirigenti (Area amministrativa – contabile – socio assistenziale - legale)	dirigente	FT		1	5	0	6	
<b>totale</b>				<b>24</b>	<b>30</b>	<b>47</b>	<b>101</b>	
progressioni verticali	Funzionario amministrativo-contabile	cat.D1	FT		10	0	7	17
	Specialisti di vigilanza	Cat. D1	FT		4	0	3	7
	Funzionario tecnico	cat.D1	FT		6	0	3	9
	Istruttore amministrativo	Cat. C1	FT		6	0	6	12
	Istruttore tecnico	Cat. C1	FT		3	0	3	6
<b>totale</b>				<b>29</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>51</b>	
Art. 109	Direttore generale	dirigente	FT		1	0	0	1
Art.110	Dirigente amministrativo/tecnico	dirigente	FT		1	0	0	1
	Funzionario tecnico PNRR	Cat. D1	FT		3	1	2	6
Tempo determinato	Istruttori di vigilanza (art. 208)	Cat. C1	Pt 50%		25	0	0	25
	Istruttori amministrativi	Cat. C1	Pt 50%		6	0	0	6
Totale complessivo					<b>209</b>	<b>66</b>	<b>71</b>	<b>346</b>

## SOTTOSEZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

La presente sottosezione si riferisce a tutte quelle attività che hanno come obiettivo l'ottimizzazione delle competenze dei dipendenti al fine di favorire un crescita professionale e personale, correlata agli obiettivi di valore pubblico da perseguire.

**Il Piano della Formazione del Personale 2022-2024 è stato approvato con la Delibera di Giunta n. 380 del 9/11/2022**

**link per accedere direttamente agli atti sul sito del Comune**

**<https://www.comune.salerno.it/amministrazioneTrasparente/disposizioni-general/atti-general/Documento-di-programmazione-strategico-gestionale>**

## 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, comma1, 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 alle 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 2020 n. 267, relativamente alla sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.