

COMUNE DI CAVE

Città Metropolitana di Roma Capitale



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024– 2026

*(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)
Aggiornamento*

Premesse – Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

Le finalità del PIAO sono consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione nonché 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 missione 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. Il presente documento va aggiornato nel corso dell'esercizio in base alla modifica della programmazione del personale ed agli adeguamenti normativi atteso che nell'unico documento sono presenti diverse sezioni tra cui quella dedicata alla programmazione del fabbisogno del personale, della determinazione degli obiettivi, della verifica delle capacità assunzionali, dell'attuazione del Piano delle Azioni Positive, della verifica delle situazioni di esubero ed eccedenza, delle prescrizioni della prevenzione della corruzione.

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, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e

gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe

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'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive; - 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI CAVE

SINDACO: ANGELO LUPI

PIAZZA GIUSEPPE GARIBALDI, 6

00033 CAVE (RM)

CODICE FISCALE: 02078610587

PARTITA IVA: 01029041009

TELEFONO: (+39) 06.9500081

FAX: (+39) 06.9581363

EMAIL: segreteria@comune.cave.rm.it

PEC: protocollocave@pec.actalis.it

La struttura organizzativa come modificata con delibera di Giunta n. 90 del 04.11.2024 dopo l'eliminazione delle strutture dipartimentali è articolata in Area come di seguito riportate:

1. AREA AFFARI GENERALI nel quale confluiscono le competenze ed il personale assegnato ai servizi segreteria, protocollo, messi, trasparenza, nucleo di valutazione, servizio civile, museo, cultura, sport, politiche giovanili e digitalizzazione, Biblioteca comunale – Archivio – Borse di Studio – Libri di Testo già appartenente al precedente Dipartimento Amministrativo;
2. AREA AMMINISTRATIVA nel quale confluiscono le competenze ed il personale assegnato ai servizi demografici, commercio, trasporti Servizi cimiteriali e scuola appartenente al precedente Dipartimento Amministrativo;
3. AREA SERVIZI SOCIALI nel quale confluiscono le competenze ed il personale assegnato ai servizi sociali e sanità appartenente al precedente Dipartimento Amministrativo;
4. AREA LAVORI PUBBLICI nel quale confluiscono il medesimo personale e competenze dei lavori pubblici appartenente al precedente Dipartimento Tecnico;
5. AREA GESTIONE DEL TERRITORIO – AMBIENTE nel quale confluiscono le medesime competenze e personale dei servizi urbanistica, edilizia, manutenzione del patrimonio comunale, protezione civile, sicurezza luoghi di lavoro, sue, suap e condono appartenente al precedente Dipartimento Tecnico;

6. AREA ECONOMICO – FINANZIARIA – nel quale confluiscono le medesime competenze del Dipartimento Finanziario nonché la gestione del personale comprendente anche il trattamento giuridico prima appartenente al Dipartimento Amministrativo;
7. AREA POLIZIA LOCALE che non muta in ordine alle competenze ed al personale assegnato atteso che anche nella precedente macrostruttura non era prevista la figura dirigenziale ma una posizione organizzativa ex cat. D;

La tabella mostra in modo sintetico la composizione numerica della struttura.

Tipologia contrattuale	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	01/01/2024	Alla data del presente aggiornamento
Segretario Generale (fascia A)	1 (fascia B)	1 (fascia A)				
Numero dirigenti	3	2	2	1	1	0
Numero posizioni organizzative	4	4	4	4	2	4
Numero totale personale dipendente	31	28	26	26	26	25
TOTALE DIPENDENTI	31	28	26	26	26	25

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico 2.1.

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. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco e dell'Amministrazione si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, relativo al periodo 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 in data 14.03.2024 ed alle linee programmatiche presentate in consiglio comunale in data 07.10.2024.

2.2. Performance - La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si evidenzia che i progetti per la valutazione della Performance sono strettamente connessi all'attuazione degli obiettivi dei progetti PNRR e della sezione strategica del Dup.

In ordine al PNRR:

Missione Componente	Codice Misura	NOME TEMATICA	CODICE CUP	DESCRIZIONE AGGREGATA	Presente obiettivo Nazionale in scadenza entro il 2023	COSTO PROGETTO da Dipe	IMPORTO FINANZIATO da Dipe
M1C1	M1C1I0102	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - II.2: Abilitazione al cloud per le PA locali	J61C22000190006	MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE* TERRITORIO COMUNALE* N 14 SERVIZI DA MIGRARE	Sì	121.992,00	121.992,00
M1C1	M1C1I0103	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - II.3: Dati	J51F22005160006	PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI (PDND)* TERRITORIO NAZIONALE* EROGAZIONE AP1- AP2	Sì	20.344,00	20.344,00

		interoperabilità					
M1C1	M1C1H0 104	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - II.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	J61F2200023 0006	APPLICAZIONE APP IO*TERRITORIO NAZIONALE*ATTIVAZIONE SERVIZI	Si	10.290,00	10.290,00
M1C1	M1C1H0 104	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - II.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	J61F2200027 0006	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE DI SPID E CIE	Si	14.000,00	14.000,00
M1C1	M1C1H0 104	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - II.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	J61F2200063 0006	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*TERRITORIO COMUNALE*MIGLIORAMENTO SITO WEB DI PROPRIETÀ COMUNALE	Si	155.234,00	155.234,00
M1C1	M1C1H0 104	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - II.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	J61F2200333 0006	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)*TERRITORIO COMUNALE*INTEGRAZIONE CON LA PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI - NOTIFICHE RISCOSSIONE TRIBUTI (CON PAGAMENTO) - NOTIFICHE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA	Si	32.589,00	32.589,00
M1C1	M1C1H0 104	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - II.4:Servizi digitali e	J61F2200444 0006	PIATTAFORMA PAGOPA*TERRITORIO NAZIONALE*ATTIVAZIONE SERVIZI	Si	36.851,00	36.851,00

		esperienza dei cittadini					
M2C4	M2C4I0 202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	J61B2000046 0001	STRADA PROVINCIALE 108/A*VIA DELLA SELCE*MESSA IN SICUREZZA TRATTO INTERNO CENTRO ABITATO - VIA DELLA SELCE	Sì	600.000,00	600.000,00
M2C4	M2C4I0 202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	J64H2000116 0001	VERSANTE IN CORRISPONDENZA BIBLIOTECA COMUNALE SR 155*VIA SR 155 KM 62,300 LATO SX*ELIMINAZIONE DISSESTO IDROGEOLOGICO E CONSOLIDAMENTO STRUTTURALE DELL'IMMOBILE SOVRASTANTE	Sì	980.000,00	980.000,00
M2C4	M2C4I0 202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	J64H2000117 0001	VIA DEL POTANO*VIA POTANO*MESSA IN SICUREZZA DEL VERSANTE DI VIA DEL POTANO	Sì	920.000,00	920.000,00
M2C4	M2C4I0 202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	J65F2100048 0001	PARCHI COMUNALI*PARCHI PUBBLICI*MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEL PATRIMONIO ESISTENTE	Sì	24.665,00	24.665,00

M2C4	M2C4I0 202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	J65F2100058 0001	MANUTENZIONE STRAORDINARIA STRADE E PIAZZE COMUNALI*STRADE COMUNALI*MESSA IN SICUREZZA DI STRADE E PIAZZE COMUNALI	Sì	62.741,00	62.741,00
M2C4	M2C4I0 202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	J65F2100059 0001	EX CONVENTO DEGLI AGOSTINIANI - SEDE COMUNALE*PIAZZA GARIBALDI*MESSA IN SICUREZZA DEL SOLAIO DELLA STANZA DEL SINDACO	Sì	14.266,00	14.266,00
M2C4	M2C4I0 202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	J65F2100060 0001	CAMPO SPORTIVO LUIGI ARIOLA*PIAZZA PISTOLESI*MESSA IN SICUREZZA TRIBUNE E IMPIANTO ELETTRICO	Sì	21.491,00	21.491,00
M2C4	M2C4I0 202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	J65F2100061 0001	SCUOLA MEDIA - TEATRO - CIMITERO - SEDE COMUNALE - SEDE PROLOCO - PALAZZETTO DELL'ARTE*TERRITORIO*MAMUTENZIONE STRAORDINARIA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PROPRIETÀ IMMOBILIRI DEL COMUNE	Sì	56.837,00	56.837,00

M2C4	M2C4I0 202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	J66J2000074 0005	SCUOLA DELL'INFANZIA - ISC VIA G. MATTEOTTI 11*VIA G. BRUNO*ADEGUAMENTO DELLA COPERTURA PER RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA	Si	95.487,00	95.487,00
M5C2	M5C2I0 202	M5C2: Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore - I2.2:Piani urbani integrati	J68I2200000 0003	STRUTTURA SPORTIVA IN PIAZZA CATEAU-CAMBRESIS*PIAZZA CATEAU CAMBRESIS*RISTRUTTURAZIONE FUNZIONALE ECOSOSTENIBILE (tramite convenzione con Città Metropolitana)	Si	650.000,00	650.000,00
M5C3	M5C3I0 101	M5C3: Interventi speciali per la coesione territoriale - I1.1:Strategia nazionale per le aree interne	J68C2200011 0006	MUSEO CIVICO LORENZO FERRI*VIA CAVOUR*COMPLETAMENTO E RIQUALIFICAZIONE CON REALIZZAZIONE DI NUOVI SPAZI MULTIFUNZIONALI AD ACCESSIBILITÀ AUMENTATA	Si	252.095,00	252.095,00
M5C3	M5C3I0 101	M5C3: Interventi speciali per la coesione territoriale - I1.1:Strategia nazionale per le aree interne	J68C2200011 0006	MUSEO CIVICO LORENZO FERRI*VIA CAVOUR*COMPLETAMENTO E RIQUALIFICAZIONE CON REALIZZAZIONE DI NUOVI SPAZI MULTIFUNZIONALI AD ACCESSIBILITÀ AUMENTATA	Si	252.095,00	252.095,00
M4C1	M4C1I0 1	MISSIONE 4 COMPONENTE 1 INVESTIMENTO 1.1 - FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA - NEXT GENERATION EU -	J65E2400005 0006	REALIZZAZIONE ASILO NIDO	Si	720.000	720.000

L'attuazione degli obiettivi dei Progetti del Pnrr, della riduzione dei tempi di pagamento ed il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione

costituiscono obiettivi trasversali a tutte le Aree ed oggetto di valutazione della performance organizzativa ed individuale. Restano fermi i seguenti obiettivi definiti nella precedente sezione del PIAO considerando la diversa disarticolazioni dei precedenti dipartimenti e le competenze/personale confluito nelle rispettive aree.

All'interno del Piao confluisce anche **il piano delle azioni positive** che sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Comune di Cave ha come obiettivo garantire il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa in materia le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il comune di Cave, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori: FOTOGRAFIA DEL PERSONALE al 07.11.2024 pari a 24 unità senza considerare il Segretario Comunale.

la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato/determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

1. ISTRUTTORE	F
2. OPERATORE ESPERTO	F
3. FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	F
4. FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	M
5. ISTRUTTORE	F
6. ISTRUTTORE	F
7. OPERATORE ESPERTO	F

8. OPERATORE ESPERTO	F
9. FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	M
10. FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	M
11. ISTRUTTORE	F
12. OPERATORE ESPERTO	M
13. ISTRUTTORE	F
14. ISTRUTTORE	M
15. OPERATORE	M
16. OPERATORE	M
17. ISTRUTTORE	F
18. ISTRUTTORE	M
19. ISTRUTTORE	F
20. ISTRUTTORE	M
21. ISTRUTTORE	M
22. ISTRUTTORE	M
23. ISTRUTTORE	M
24. ISTRUTTORE	M

DIPENDENTI (compreso Segretario Generale)	N. 25
DONNE	N. 12
UOMINI	N. 13

Il Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio..

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

(OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Cave si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Con determina del Segretario/Direttore Generale n. 6 del 31/07/2013 è stato costituito e nominato il Comitato Unico di Garanzia, che tra le proprie funzioni, si occupa anche di pari opportunità. Inoltre, ha un ruolo propositivo in materia, nonché il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.
3. Il CUG ha, tra l'altro, come obiettivo l'elaborazione di uno specifico codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali.
4. I CUG opererà per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Ambito di azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Cave valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Ambito di azione: formazione

(OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Cave favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita in funzione delle esigenze di servizio.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

Con la delibera n. 10 del 03.05.2022 è stato approvato il PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) 2022/2024, confermato nel 2023. Se non si verificano fatti corruttivi non è necessario procedere all'aggiornamento annuale fermo restando l'obbligo della nuova approvazione ogni triennio ai sensi del PNA 2022 e del Comunicato del Presidente del 10 gennaio 2024, in quanto per il Comune:

- a) non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- c) non sono stati modificati gli obiettivi strategici;

In sede di approvazione del Piao 2025-2027 e di approvazione della nuova sezione della trasparenza e della prevenzione dell'anticorruzione devono essere adeguate le misure nonché specificate le relative competenze in base al nuovo assetto organizzativo del Comune.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano – Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP – Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. A) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. C) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Piano triennale dei fabbisogni di personale:

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

In ordine alla DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023 ed alla SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO si rinvia alla relativa sezione del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 14.03.2024 e dalla delibera di Giunta n. 90 del 04.11.2024.

In base all'impostazione definita dal Decreto Legislativo n° 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci, a tale scopo, tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale è uno strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

In base al paragrafo 8.2 punto j), dell'allegato 4/1 al D.Lgs. 118/2022 aggiornato al 2023, recante il PRINCIPIO CONTABILE APPLICATO CONCERNENTE LA PROGRAMMAZIONE DI BILANCIO, nella sezione operativa del DUP, concordemente con quanto ha stabilito il D.M. 25 luglio 2023 è stata contenuta la prima programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente;

In tale contesto pertanto sono già stati individuati i valori soglia e le capacità assunzionali da utilizzare in coerenza con programmazione delle risorse finanziarie iscritte nel Bilancio di Previsione 2024/ 2026 e del DUP, da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente.

I valori della programmazione delle risorse finanziarie del bilancio 2024/2026 da destinare ai fabbisogni di personale sono stati aggiornati in applicazione del Decreto Legge 145/2023 entrato in vigore il 19 ottobre, il quale ha previsto un incremento dell'indennità di vacanza contrattuale per l'anno 2024 pari a 6,7 volte quella prevista per il 2023, da aggiornare nella presente sezione in base alla riorganizzazione della struttura.

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo 267/00 e dal decreto legislativo 165/01, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

L'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968.

A norma dell'art. 91 del D. Lgs. N. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. N. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica. Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n.

448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.

Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, da adottare annualmente.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del personale deve avere coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Nel Piano Triennale del Fabbisogno devono essere indicate, secondo le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8.5.2018, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del

limite di spesa del personale (per le amministrazioni centrali: "spesa potenziale massima"; per regioni ed Enti Locali: "limite di spesa consentito dalla legge").

È importante rilevare che, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 integrato dai chiarimenti delle predette linee di indirizzo, in caso di omessa approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale e degli adempimenti previsti dagli art. 6 e 6-ter le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale.

L'art. 33 del D.Lgs 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (legge stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'01/01/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumero, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere. Pertanto, in base agli indirizzi predetti, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, deve essere verificata la necessità di procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

La spesa della dotazione organica dell'ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006, per ciascuno degli anni 2024/2025/2026 deve essere valutata rispetto al parametro di riferimento che consiste nella media triennio 2011/2013, pari per il comune di Cave di € 1.449.258.85.

Tuttavia tale parametro deve essere coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e ss.mm.ii., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Tale emergente sistema ha previsto nuove modalità di calcolo delle spese di personale, intese come aggregati rilevanti ai fini del calcolo. Per l'attuazione di tale disposizione, con il D.P.C.M. 17.3.2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale e tempo indeterminato dei comuni, entrate in vigore il 20.4.2020, dando la facoltà per i Comuni virtuosi in prima fasce di deroga al limite di cui alla spesa 2011-2013 se rientrante in tale fascia.

Successivamente con la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13.5.2020, (pubblicata in G.U. n. 226 del 11.9.2020), sono state date ulteriori indicazioni in merito all'attuazione della predetta nuova normativa.

Nella fattispecie, per il comune di Cave, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020, in aggiornamento rispetto alla relativa sezione del Dup con i dati relativi alle spese del personale del Rendiconto 2023 si evidenzia quanto segue:

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3			
COMUNE DI	CAVE		
POPOLAZIONE al 31/12/2023	10789		
FASCIA	F		
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%		
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%

h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%
2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2			
		IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		1.272.023,07	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	10.664.875,12	9.600.148,07	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	8.707.937,68		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	9.427.631,40		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024		1.827.539,43	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		16,37%	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		7.772.608,64	
3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3			
Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso			
		IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023		1.272.023,07	Art. 4, comma 1 e 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27% media entrate triennio al netto del FCDE) VALORE SOGLIA		2.098.604,33	
INCREMENTO MASSIMO TEORICO (SE INFERIORE ALL'INCREMENTO ANNUO)		826.581,26	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2024
a	0-999	35,00%
b	1000-1999	35,00%
c	2000-2999	30,00%
d	3000-4999	29,00%
e	5000-9999	26,00%
f	10000-59999	22,00%
g	60000-249999	16,00%
h	250000-14999999	10,00%
i	1500000>	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI 2024
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.489.840,95
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%
INCREMENTO ANNUO	327.765,01
INCREMENTO TEORICO MASSIMO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	826.581,26
SPESA MASSIMA EFFETTIVA	2.316.422,21
CAPACITA' ASSUNZIONALE	327.765,01

Pertanto è prevista un aumento massimo di spesa per il 2024 di € 327.765,01

La spesa del personale a rendiconto 2023 pari ad € 1.272.023,07 è calcolata come segue:

SPESE LORDE DEL PERSONALE			DETRARRE SPESE STRAORDINARIE e rimborsi altri enti per utilizzo personale
CAP.	DESCRIZIONE	Impegni	
40.0	servizi generali: retrib.al personale di ruolo	172.991,38 €	
50.0	contributi previdenziali e assistenziali	49.773,85 €	
45.0	VERSAMENTO I.R.A.P.	15.031,85 €	
58.0	Indennita' di missione,trasferta e rimb. al pers.	330,95 €	-330,95 €
70.0	Spese per corsi di aggiornamento al personale	2.850,00 €	- 2.850,00 €
41.0	RETRIBUZIONI AL PERSONALE-AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	157.652,02 €	- 118.918,99 (rimborso personale in utilizzo)
55.0	Contributi previdenziali e assistenziali.	45.439,04 €	
46.0	VERSAMENTO I.R.A.P.	12.911,13 €	
150.0	Ufficio Tecnico: retrib.al personale di ruolo	202.925,74 €	
152.0	Contributi previdenziali e assistenziali	50.694,52 €	
151.0	VERSAMENTO I.R.A.P.	14.641,78 €	
43.0	RETRIBUZIONI AL PERSONALE ANAGRAFE, STATO CIVILE,ELETTORALE, LEVA	84.798,22 €	
43.1	STRAORDINARIO ELETTORALE	10.696,10 €	-10.696,10 €
44.0	Contributi previdenziali e assistenziali	37.070,74 €	
44.1	CONTRIBUTI STRAORDINARIO ELETTORALE	2.622,51 €	- 2.622,51 €
48.0	VERSAMENTO I.R.A.P.	9.516,36 €	
48.1	IRAP STRAORDINARIO ELETTORALE	909,17 €	- 909,17 €
52.0	CONTRIBUTI OBBLIGATORI TRATTAMENTO ACCESSORIO	36.566,57 €	
53.0	AREA INFORMATICA, ECC.- RETRIBUZIONI AL PERSONALE DI RUOLO	49.485,67 €	
57.0	Contributi previdenziali e assistenziali	13.437,63 €	
59.0	Fondo trattamento economico accessorio	30.348,66 €	
59.1	Fondo trattamento economico accessorio: indennità di comparto	14.869,52 €	
59.2	Fondo trattamento economico accessorio: retribuzione categoria economica	41.383,87 €	
59.12	Residuo fondo fes esercizio 2020	1.774,36 €	
59.30	Arretrati contrattuali	73.489,93 €	-73.489,93 €
2449.0	Spesa buoni pasto personale dipendente	10.906,36 €	
54.0	VERSAMENTO I.R.A.P.	4.049,76 €	

2494.0	Versamento Irap	12.398,06 €	
500.0	Polizia locale: Retribuz.al personale di ruolo	168.944,77 €	
502.0	Contributi previdenziali ed assistenziali.	48.555,46 €	
501.0	VERSAMENTO I.R.A.P.	14.587,01 €	
1580.0	Personale adibito al servizio di gestione rsu	34.300,87 €	
1581.0	Oneri previdenziali e assistenziali	10.497,93 €	
1582.0	Irap	2.212,12 €	
1840.0	Assistenza e beneficenza:retrib. al pers. di ruolo	33.600,79 €	
1842.0	Contributi previdenziali e assistenziali	7.281,96 €	
1841.0	VERSAMENTO I.R.A.P.	2.294,06 €	
		1.481.840,72 €	- 209.817,65 €

Le spese effettive del personale sostenute nel 2023 considerando le riduzioni applicate in quanto non rientrano nel tetto di spesa del personale sono pari ad € 1.272.023,07 €.

Il Piano del Programma del Fabbisogno del Personale, in base alla nuova struttura organizzativa ed al personale già in servizio, prevede la copertura delle seguenti unità:

1) Area Affari Generali

- Istruttore amm.vo contabile ISTRUTTORE In servizio
- Collaboratore tecnico OPERATORE ESPERTO In servizio
- ISTRUTTORE In programmazione per il 2024
- Istruttore direttivo amm.vo FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE - In uscita nel 2025 ed in programmazione con la copertura di progressione in deroga

2) Area Amministrativa

- FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE in utilizzo con altro ente.
- Istruttore amm.vo contabile ISTRUTTORE In servizio
- Istruttore amm.vo contabile ISTRUTTORE In servizio
- Collaboratore tecnico OPERATORE ESPERTO In servizio
- Collaboratore tecnico OPERATORE ESPERTO In servizio

○ ISTRUTTORE	In programmazione per il 2024
--------------	-------------------------------

3) Area Servizi Sociali

- Assistente sociale FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE In servizio

○ ISTRUTTORE	In programmazione per il 2025
--------------	-------------------------------

4) Area Lavori Pubblici

- Istruttore direttivo tecnico FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE In servizio

- Istruttore amm.vo contabile ISTRUTTORE In servizio

- Collaboratore tecnico OPERATORE ESPERTO In servizio

5) Area Gestione del Territorio ed Ambiente

- - FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	In programmazione per il 2024
- - FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE part time	In programmazione per il 2024 per il 2024 ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 per il potenziamento Ufficio Condoni non avvalendosi di tecnici esterni.

- Istruttore amm.vo contabile ISTRUTTORE In servizio

- Funzionario tecnico ISTRUTTORE In servizio

- Esecutore tecnico OPERATORE In servizio

- Esecutore tecnico OPERATORE In servizio

6) Area Polizia Locale

- FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE - In programmazione per il 2024 ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 stante la cessazione del Comandante alla data del 01.01.2024.
--

- Istruttore amm.vo contabile ISTRUTTORE In servizio

- Istruttore amm.vo contabile	In programmazione per il 2024
-------------------------------	-------------------------------

7) Area Economico - Finanziaria

-	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	In programmazione per il 2024
-	Istruttore amm.vo contabile ISTRUTTORE	In servizio
-	Istruttore amm.vo contabile ISTRUTTORE	In servizio
-	Istruttore amm.vo contabile ISTRUTTORE	In servizio
-	ISTRUTTORE	In programmazione per il 2024

PIANO DELLE ASSUNZIONI

Relativamente all'esercizio 2024, di effettiva programmazione annuale, viene analiticamente dettagliata la situazione delle cessazioni intervenute nel 2023 o negli esercizi precedenti non ancora coperte, e quelle che si verificheranno nel 2025.

Nella Dotazione Organica e nella programmazione 2024 trova collocazione, la previsione di cui all'articolo 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, il quale prevede: "6. *In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.*

Quando il contratto collettivo utilizza l'espressione "monte salari", come nel caso di specie (e fatte salve eventuali diverse specificazioni), si riferisce al complesso delle retribuzioni "lordo dipendente" e, quindi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

L'applicazione dello 0,55% al "monte salari", così come sopra definito, determina, come risultato, una quantità di risorse "al netto degli oneri riflessi" a cui l'amministrazione deve aggiungere gli oneri riflessi a suo carico.

Ai sensi del comma 8 dello stesso articolo, le risorse utilizzabili, sono state quantificate in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL come ricavabile dalle tabelle del relativo conto annuale (tabelle 12-13) e tabella 14 (solo personale a tempo determinato al netto dei rimborsi ricevuti da altri enti per cui totale tab. 12 (€ 871.206) tab 13 (€ 233291) tab. 14 solo personale a tempo determinato (€ 28.167) – rimborso ricevuti per utilizzo personale di € 107.713 per un totale di monte salari di € 1.024.951. Pertanto lo 0,55% del monte salari del 2018 destinato a finanziare le progressioni in deroga fino al 31.12.2025 è pari ad **€ 5.637,23**.

- l'ARAN, prima con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (CFL 208) e poi in modo isolato (CFL 209), ha espresso un orientamento netto in ordine alla problematica della riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili da destinarsi all'accesso dall'esterno, fornendo alle Amministrazioni un'interpretazione in base alla quale l'applicazione della disposizione contrattuale e le risorse a tal fine stanziare non richiedono la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno.

In particolare, con l'obiettivo di chiarire il precedente CFL 208, l'orientamento ARAN CFL 209 si conclude in modo molto chiaro, affermando che, "in conclusione:

a) se gli Enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;

b) se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)".

Pertanto, secondo il citato orientamento, se le Amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL "in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL", non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno. Se invece vogliono effettuare le progressioni in deroga, utilizzando anche (in aggiunta quindi allo 0,55% del monte salari 2018) le ordinarie risorse destinate alle assunzioni, dovranno in tal caso (e solo in tal caso) "garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)". Il Comune di Cave stanziava esclusivamente le risorse del monte salari del 2018 pari ad € 5.637,23 per le progressioni previste nel 2024 e 2025 per cui non è prevista la quota del 50% di accesso dall'esterno.

La spesa relativa a ciascuna progressione è stata quantificata secondo gli orientamenti espressi dall'ARAN e nella programmazione del fabbisogno del personale sono previste 3 Progressioni da Area Istruttori a Area Funzionari di elevata qualificazione per le seguenti Aree:

- Polizia Locale per il 2024
- Area Gestione del Territorio per part time per il 2024
- Area Amministrativa per il 2025;

Sono state programmate progressioni in deroga, per un costo complessivo di:

Lordo complessivo	cpdel	irap	inail	costo ente
4.946,05	1.177,16	420,41	24,73	6.568,35

Il prospetto del Piano Assunzionale sotto riportato, esplicita la spesa complessiva delle politiche assunzionali e di valorizzazione del personale, al fine di dimostrare la compatibilità rispetto ai vincoli di spesa.

			2024	2025	2026	Modalità di reclutamento
AREA AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE	Utilizzo cessazione personale 2022	24.122,21 €			mobilità volontaria- utilizzo graduatorie- concorso
AREA AMMINISTRATIVA	ISTRUTTORE	Utilizzo cessazione personale	24.122,21 €			mobilità volontaria- utilizzo graduatorie- concorso
AREA AMMINISTRATIVA	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	progressione in deroga part time		1.978,42 €		progressione in deroga
AREA SERVIZI SOCIALI	ISTRUTTORE	Utilizzo cessazione personale	24.122,21 €			mobilità volontaria- utilizzo graduatorie- concorso
AREA GESTIONE DEL TERRITORIO ED AMBIENTE	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Trasformazione posizione dirigenziale dal 01.10.2024 - utilizzo art. 110 comma 1	6.088,15 €			avviso ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000
AREA GESTIONE DEL TERRITORIO ED AMBIENTE	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	progressione in deroga part time	989,21 €			progressione in deroga
POLIZIA LOCALE	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	progressione in deroga - posizione vacante personale cessato anno 2024	1.978,42 €			progressione in deroga
POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE	cessazione precedente anno 2022-2023	24.122,21 €			mobilità volontaria- utilizzo graduatorie- concorso
POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE	cessazione precedente anno 2021-2022-2023	995,11 €			trasformazione da part time da 97,22% a full time
POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE	cessazione precedente anno 2021- 2022-2023	1.998,49 €			trasformazione da part time da 94,44 %a full time
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	Utilizzo cessazione personale 2023-2024	26.381,96 €			mobilità volontaria- utilizzo graduatorie- concorso
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	ISTRUTTORE	Utilizzo cessazione personale 2022-2023	24.122,21 €			mobilità volontaria- utilizzo graduatorie- concorso
			159.042,38 €	1.978,42 €	161.020,80 €	
	Lordo complessivo assunzioni 2024-2025	cpdel	irap	inail	costo ente	
	161.020,80	38.322,95	13.686,77	805,10	213.835,63	

Il costo del Piano assunzionale del 2024 pari ad 213.835,63 comprensivo di oneri rientra nei limiti dell'incremento massimo di spesa di € 327.765,01 ai sensi del DM 17 marzo 2020 e per la quota delle nuove assunzioni pari ad € 207.267,28 (depurata dell'importo di € 6568,35) è in deroga al limite dell'art. 1 comma 557 legge 296/2006 in quanto trattandosi di fascia di comuni virtuosi che vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio 2011/2013

La deroga resta per la spesa di € 6568,35 relativa alle progressioni in deroga che considerando la spesa del 2013 e quella del triennio 2011-2013 come di seguito calcolata rientra nei limiti consentiti dalla normativa.

Si evidenzia che il limite dell'art. 1 comma 557 legge 296/2006 è calcolato in € 1.449.258,85 come di seguito attestato:

Media 2011/2013 -(2008 per enti non soggetti al patto)	
Spese macroaggregato 101	1.495.707,08 €
Spese macroaggregato 103	51.702,59 €
Irap macroaggregato 102	100.263,94 €
Totale spese di personale (A)	1.647.673,61 €
(-) Componenti escluse (B)	198.414,76 €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.449.258,85 €

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Evidenziato, per quanto riguarda le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile, quanto segue:

- l'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, primo e secondo periodo, prevede che a decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni possono far ricorso al lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative) nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- l'art. 11, comma 4-bis, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 ha stabilito che le limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione 2/2015, ha sposato la tesi letterale più restrittiva: nel caso in cui vengano rispettati i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, l'Ente è tenuto comunque a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009, ovvero pari al 100% della media del triennio 2007-2009, qualora la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nel 2009 fosse pari a zero;

- l'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165 richiede, innanzitutto che si possa accedere a tali forme di lavoro per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

- la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 1/SEZAUT/2017/QMIG del 5 gennaio 2017 ha enunciato il seguente principio di diritto: “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”

Al riguardo si specifica che non sussistono previsioni di assunzioni di lavoro flessibile ad eccezione dell’incarico ex art. 110, comma 1 che non rientra nel limite del lavoro flessibile in quanto esplicitamente esclusi dallo stesso art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 ed essendo temporanei non assorbono capacità assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato;

verifica dell’assenza di eccedenze di personale.

L’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), introduce dall’1.01.2012 l’obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Dalla verifica della consistenza del personale attualmente presente nell’organizzazione dell’Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è stato rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero che rendano necessaria l’attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità ai sensi della normativa richiamata.

verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha approvato il bilancio di previsione;
 - l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
 - l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- si attesta che il Comune di Cave non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

stima del trend delle cessazioni:

alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevede una cessazione di personale di Funzionario di Elevata Qualificazione nel 2025 e di un Operatore Esperto nel 2026.

modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Nel triennio 2024-2026 non è prevista alcuna procedura di mobilità interna.

assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Nel triennio 2024-2026 sono previste le assunzioni mediante procedura concorsuale o utilizzo di graduatorie vigenti dei profili riportati nella relativa sezione del Dup approvato con delibera di consiglio n. 7 del 14.03.2024.

assunzioni mediante mobilità volontaria - Nel triennio 2024-2026 sono previste procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 dei profili riportati nella relativa sezione della programmazione del fabbisogno del personale. .

progressioni verticali di carriera: - Nel triennio 2024-2026 sono previste procedure di progressione verticale di carriera, ex art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 in deroga come riportate nella precedente sezione.

assunzioni mediante forme di lavoro flessibile e/o a tempo determinato - stante la scadenza dell'incarico di cui all'art. 110 comma 1 del Tuel è previsto la procedura selettiva e comparativo per il conferimento del nuovo incarico per la posizione di Elevata Qualificazione dell'Area Gestione del Territorio ed Ambiente

assunzioni mediante stabilizzazione di personale: nessuna stabilizzazione prevista

trasformazione del rapporto di lavoro: Sono previste due trasformazioni a tempo pieno del personale assunto part time inquadrato nella polizia Locale.