

Comune di Saviano
Città metropolitana di Napoli
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' 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)

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 ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per 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, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e 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

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.

L'art. 6 comma 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, definisce il contenuto del PIAO, nonché le modalità semplificate di redazione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il riferimento è al numero dei dipendenti al 31.12.2021

Si precisa che pur non essendo tenuti i Comuni con meno di 50 dipendenti agli adempimenti di cui alla sottosezione 2.1 "valore pubblico" e 2.3 "Performance" si è ritenuto comunque seguire le indicazioni inerenti le stesse e contenute del piano tipo per i comuni con più di 50 dipendenti.

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, n 132 del 30 giugno 2022 e pubblicato in G.U il 7.9.2022, 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 dall'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.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Saviano
Indirizzo: Piazzale Enrico de Nicola

Codice fiscale: 84003230632
 Sindaco: Avv. Vincenzo Simonelli
 Numero dipendenti al 31/12/2021: 35 dipendenti
 Numero abitanti al 31/12/2021: 15.949
 Telefono: 081 8203811
 Sito internet: <https://www.comune.saviano.na.it/>
 E-mail: protocollo@comune.saviano.na.it
 PEC: protocollo.saviano@asmepec.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione di valore pubblico	Documento unico di programmazione 2022-2024 di cui alla D.C.C n 19 del 26.6.2022
Sottosezione di programmazione della performance	Piano della performance 2022-2024 di cui alla D.G.C n 61 del 8.6.2022 avente ad oggetto “ Approvazione del piano esecutivo do gestione (PEG) e del piano performance 2022-2024” Piano delle azioni positive 2022-2024 di cui alla D.G.C n .4 del 27.1.2022
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla D.G.C n. 46 del 28.4.2022

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura Organizzativa, di cui alla D.G.C n 45 del 28.4.2022 La struttura organizzativa del Comune di Saviano si articola nei seguenti 8 settori: 1. Settore Amministrativo 2. Settore Economico- Finanziario 3. Settore Tributi 4. Settore Tecnico- Lavori e Servizi Pubblici 5. Settore Urbanistica 6. Settore Personale 7. Settore Ambiente 8. Settore Vigilanza -Polizia Municipale
---	--

I suddetti Settori si articolano loro volta nei seguenti servizi

Settore Amministrativo: generali e istituzionali, contenzioso, politiche sociali e pubblica istruzione, demografici e statistica, cultura, informatica

Settore economico-finanziario: ragioneria e controlli

Tributi: tributi e concessione loculi cimiteriali

Settore Tecnico- Lavori e Servizi Pubblici: lavori pubblici; servizi pubblici, patrimonio, manutenzione beni immobili comunali, paesaggistica e condono edilizio, protezione civile

Settore Urbanistica: urbanistica, edilizia privata, suap, edilizia cimiteriale sport e toponomastica, manutenzione strade e verde pubblico

Settore Personale: risorse umane e retribuzioni

Settore Ambiente: ambiente, igiene urbana e servizi cimiteriali

Settore vigilanza -Polizia Municipale: polizia amministrativa, polizia giudiziaria, polizia ambientale, randagismo, manutenzione veicoli.

Non è istituita la dirigenza presso il Comune di Saviano.

Il Settore costituisce la struttura di massima dimensione dell'Ente, cui è preposto un Responsabile, titolare di Posizione Organizzativa nominato con decreto del Sindaco e in particolare risultano attualmente Responsabili di Settore i seguenti dipendenti:

1. Settore Amministrativo: Dott.ssa Assunta Parisi
2. Settore Economico- Finanziario: Dott.ssa Anna Sommese
3. Settore Tributi: Dott. Raffaele Ambrosino
4. Settore Tecnico- Lavori e Servizi Pubblici: Ing. Luigi Falco
5. Settore Urbanistica: Arch. Franco Annunziata
6. Settore Personale: ad interim Dott.ssa Anna Sommese dal 01/04/2022
7. Settore Ambiente: Dott.ssa Michela Manzo
8. Settore Vigilanza -Polizia Municipale: ad interim M.llo Camillo Perretta dal 01/04/2022

Attualmente risultano in servizio n. 40 dipendenti di cui

n. 7 cat D

n. 13 cat C

n. 13 Cat B

n. 4 Cat A

Risultano assegnati attualmente:

-al Settore Amministrativo n 13 dipendenti di cui n. 1 Cat D, n. 5 Cat C, n. 5 cat B, n. 2 cat A;

-al Settore Economico-Finanziario n.2 dipendenti di cui n 1 cat D e n.1 cat B;

-al Settore Tributi n 4 dipendenti di cui n. 1 cat D, n 2 cat C, n 1 cat B;

-al Settore tecnico - lavori pubblici e Servizi pubblici n 4 dipendenti di cui n. 1 cat D, n 1 cat C, n 1 cat B , n 1 cat A;

-al Settore Urbanistica n. 5 dipendenti di cui n. 1 cat D, n 1 cat C, n 2 cat B , n 1 cat A;

-al Settore Personale n 2 dipendenti di cui n. 1 cat D, n 1 cat B;

- al Settore Ambiente n 1 dipendenti di cui n. 1 cat D;

- Settore Vigilanza -Polizia Municipale n 9 dipendenti di cui n. 7 cat C, n 2 cat B;

La struttura burocratica del Comune di Saviano appare organizzata in senso gerarchico e quindi verticale, secondo il c.d. modello funzionale, in cui le attività vengono raggruppate in base al criterio della competenza specifica. Il principio ispiratore di questo modello consiste nella ricerca del massimo grado di specializzazione delle singole funzioni, tuttavia il processo di innovazione degli enti locali avviato dal legislatore e implementato nel corso di questi ultimi anni, ha messo in evidenza l'esigenza di individuare nuovi profili di competenze che attualmente non risulta completamente soddisfatta a causa della significativa e costante contrazione in termini numerici della dotazione organica. Si auspica che il divario creatosi tra tipologia e numero di posizioni di lavoro idealmente necessarie per garantire soddisfacenti livelli di funzionalità del sistema amministrativo e posizioni concretamente istituite e/o da istituire possa essere colmato attraverso le politiche assunzionali programmate nei limiti delle disposizioni normative che disciplinano i fabbisogni di personali negli enti locali e i connessi tetti di spesa .

Sottosezione di programmazione

Normativa

Organizzazione del lavoro agile

L'introduzione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione è avvenuta, a partire dal 2017, ad opera della Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Lo scopo fondamentale della previsione normativa era, ed è tuttora, quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo il lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione, stabilita mediante accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. Nello specifico, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consistono nell'esecuzione delle attività in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile e definire le misure organizzative, in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, con il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, è stato introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), configurato, inizialmente, quale sezione del Piano della performance. A seguito dell'art. 6 del D.L n. 80 del 9 giugno 2021, i contenuti relativi alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, confluiscono nel presente ed unico documento di programmazione. Con l'emanazione, infine, del Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 245 del 13 ottobre, recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, il lavoro agile non rappresenta più uno strumento di contrasto alla emergenza epidemiologica da Covid-19, bensì una possibilità per la Pubblica Amministrazione volta a favorire l'aumento della produttività, consentendo, al contempo, il miglioramento dei servizi resi all'utenza e l'equilibrio della vita professionale e privata.

Dunque, nel corso del 2021 e dell'anno in corso, di pari passo con l'evoluzione della situazione epidemiologica e con le conseguenti disposizioni normative, il legislatore ha definitivamente archiviato

l'esperienza dello Smart Working di tipo emergenziale, in favore di un regime regolatorio del lavoro agile basato sul contratto individuale di lavoro e nel rispetto delle più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Condizioni e fattori abilitanti

L'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni aveva stabilito delle condizionalità per il ricorso al lavoro agile con particolare riferimento a:

- invarianza dei servizi resi all'utenza;
- adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

Sulla base delle nuove Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica l'accesso al lavoro agile è subordinato alla sussistenza dei seguenti presupposti:

1. Condizioni tecnologiche, privacy e sicurezza.

- ✓ Si deve, di norma, fornire il lavoratore di idonea dotazione tecnologica. Per le attività da remoto devono essere utilizzate le postazioni di lavoro fornite dall'amministrazione, in grado di garantire la protezione delle risorse aziendali a cui il lavoratore deve accedere. L'amministrazione deve assicurare il costante

aggiornamento dei meccanismi di sicurezza, nonché il monitoraggio del rispetto dei livelli minimi di sicurezza. In alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza di cui al periodo precedente.

- ✓ Se il dipendente è in possesso di un cellulare di servizio, deve essere prevista o consentita, nei servizi che lo richiedano, la possibilità di inoltrare le chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio sul cellulare di servizio.
- ✓ In particolare, l'accesso alle risorse digitali ed alle applicazioni dell'amministrazione raggiungibili tramite la rete internet deve avvenire attraverso sistemi di gestione dell'identità digitale (sistemi Multi factor authentication, tra i quali, ad esempio, CIE e SPID), in grado di assicurare un livello di sicurezza adeguato e tramite sistemi di accesso alla rete predisposti sulla postazione di lavoro in dotazione in grado di assicurare la protezione da qualsiasi minaccia proveniente dalla rete (c.d. zero trust network). Alternativamente si può ricorrere all'attivazione di una VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente, oppure ad accessi in desktop remoto ai server.
- ✓ Inoltre, l'amministrazione, dovrà prevedere sistemi gestionali e sistema di protocollo raggiungibili da remoto per consentire la gestione in ingresso e in uscita di documenti e istanza, per la ricerca della documentazione, etc.
- ✓ Fermo restando quanto indicato nei paragrafi precedenti, di norma non può essere utilizzata una utenza personale o domestica del dipendente per le ordinarie attività di servizio, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati. In quest'ultima ipotesi, sono fornite dall'amministrazione puntuali prescrizioni per garantire la sicurezza informatica.

2. Accesso al lavoro agile.

- ✓ L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato
- ✓ L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, previo confronto con le organizzazioni sindacali, fermo restando che sono comunque esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili;
- ✓ Fermo restando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, l'amministrazione nel prevedere l'accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, il principio di rotazione dei lavoratori al lavoro agile per quanto applicabile e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione, previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali attraverso gli istituti di partecipazione previsti dai CCNL, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

3. Accordo individuale.

Ai sensi della normativa vigente è necessaria la previa sottoscrizione di accordi individuali con i singoli lavoratori, in cui devono essere definiti i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.. 2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

In virtù di quanto previsto dall'articolo 41-bis del DL 73/2022, convertito dalla legge 122/2022 dal 1° settembre 2022 è in vigore una nuova procedura che non necessita dell'invio dell'accordo individuale.

Dal 1° settembre 2022 i nominativi dei dipendenti per i quali sono attivati accordi di smart working devono essere comunicati in via telematica al ministero del Lavoro, insieme alla data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, tramite le modalità individuate con il decreto del ministro del Lavoro 149 del 22 agosto scorso.

Tale modalità prevede che gli enti comunichino in via telematica le informazioni relative ai lavoratori in caso di inizio, modifica o cessazione del periodo di lavoro agile.

La nuova modalità stabilisce, inoltre, che vengano indicati la tipologia (a termine o a tempo indeterminato) dell'accordo, la data di sottoscrizione, quella di inizio della prestazione agile e quella di cessazione.

Come ha precisato il Ministero del Lavoro nella nota diffusa venerdì 26 agosto 2022 la comunicazione al ministero deve essere effettuata dagli enti entro cinque giorni dalla sottoscrizione dell'accordo individuale. In sede

	<p>di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.</p> <p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Saviano, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione sopracitata.</p>
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano Triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 di cui alla D.G.C 18 del 7.3.2022 come rettificata dalla D.G.C n 24 del 15.3.2022</p> <p>Rappresentazione della consistenza di personale al 31.12.2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Settore Amministrativo: n. 12 dipendenti di cui n. 1 Cat D, n. 4 Cat C, n. 5 cat B, n 2 cat A; - Settore Economico-Finanziario: n.2 dipendenti di cui n 1 cat D e n.1 cat B; -al Settore Tributi: n 4 dipendenti di cui n. 1 cat D, n 2 cat C,n 1 cat B ; -al Settore tecnico -lavori pubblici e Servizi pubblici: n 4 dipendenti di cui n. 1 cat D, n 1 cat C,n 1 cat B , n 1 cat A; -al Settore Urbanistica: n 5 dipendenti di cui n. 1 cat D, n 1 cat C in comando ,n 2 cat B , n 1 cat A;

-al Settore Personale: n 2 dipendenti di cui n. 1 cat D in comando, n 1 cat B;

- al Settore Ambiente: n 1 dipendenti di cui n. 1 cat D;

- Settore Vigilanza -Polizia Municipale n 9 dipendenti di cui n. 1 D a scavalco condiviso , n 6 cat C,n 2 cat B ;

Programmazione strategica delle risorse umane:

- a) Determinazione n. 124 del 28.2.2022 capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:
- la spesa complessiva di personale registrata nell'anno 2020 e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 4 comma 1 lett a) ammonta a 1.518.449,06;
 - la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato anno 2020 è pari a € 1.621.737,35
 - la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 4, comma 1 lett. b, risulta pari a 8.106.767,00;
 - quindi il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, come sotto evidenziato, pari a: 27%;
 - tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità di cui al D.M. 17 marzo 2020, ai sensi del quale gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;
 - per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 1.851.628,14
 - verifica rispetto tetto lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 che è pari a € 46.596,07

Strategia di copertura del fabbisogno.

allegato A -piano occupazionale- D.G.C n 24 del 15/03/2022

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	PT/FT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	SPESA ANNUA (compresi oneri riflessi e Irap)
C	Istruttore amministrativo	Settore Tributi	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 31.460,63
C	Istruttore contabile	Settore Personale	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 31.460,63
C	Istruttore amministrativo	Settore Urbanistica	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 31.460,63
C	Istruttore tecnico	Settore Urbanistica	PT (18/36)	Mobilità volontaria	€ 15.370,28
C	Istruttore amministrativo	Settore Affari Generali	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 31.460,63
C	Istruttore di vigilanza	Polizia Municipale	PT A FT	Mobilità interna	€ 16.700,00
D	Istruttore direttivo di vigilanza	Settore Polizia Municipale	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 34.160,24
D	Istruttore direttivo tecnico	Settore Lavori Pubblici	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 34.160,24
D	Istruttore direttivo amministrativo	Settore Personale	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 34.160,24
D	Istruttore direttivo	Settore personale	PT 18/36	Comando	€ 17.080,12

**Sottosezione di programmazione
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - MODIFICHE**

Con deliberazione G.C. n. 107 del 13-10-2022 sono state approvate modifiche al piano occupazionale per il triennio 2022/2024.

Programmazione strategica delle risorse umane:

- b) Determinazione n. 637 del 11.10.2022 capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:
- la spesa complessiva di personale registrata nell'anno 2021 e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 4 comma 1 lett a) ammonta a 1.356.281,77;
 - la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato anno 2021 è pari a € 1.456.507,89
 - la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 4, comma 1 lett. b, risulta pari a 7.912.348,00 €;
 - quindi il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, come sotto evidenziato, pari a: 21,83%;
 - tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità di cui al D.M. 17 marzo 2020, ai sensi del quale gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;
 - per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 1.801.651,37;
 - verifica rispetto tetto lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 che è pari a € 46.596,07

Strategia di copertura del fabbisogno.

allegato A -piano occupazionale- D.G.C n 107 DEL 13/10/2022

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	PT/FT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	SPESA ANNUA (compresi oneri riflessi e Irap)	NOTE	
C	Istruttore amministrativo	Settore Tributi	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 31.460,63		
C	Istruttore contabile	Settore Personale	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 31.460,63		
C	Istruttore amministrativo	Settore Urbanistica	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 31.460,63		
C	Istruttore tecnico	Settore Urbanistica	PT (18/36)	Mobilità volontaria	€ 15.730,32	CONCLUSA	
C	Istruttore amministrativo	Settore Affari Generali	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 31.460,63		
C	Istruttore di vigilanza	Polizia Municipale	PT A FT	Trasformazione rapporto di lavoro	€ 16.700,00	CONCLUSA	
D	Istruttore direttivo di vigilanza	Settore Polizia Municipale	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 34.160,24	CONCLUSA	
D	Istruttore direttivo tecnico	Settore Lavori Pubblici	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 34.160,24	CONCLUSA	
D	Istruttore direttivo amministrativo	Settore Personale	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 34.160,24	CONCLUSA	
D	Istruttore direttivo	Settore personale	PT 18/36	Comando	€ 17.080,12	ELIMINATA	
C	Istruttore tecnico	Settore Urbanistica	PT A FT	Trasformazione rapporto di lavoro	15.730,32	NUOVA PREVISIONE	

Procedure avviate nell'anno 2021

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	PT/FT	TEMPO INDETERMINATO	SPESA ANNUA (compresi oneri riflessi)	NOTE
C	Istruttore amministrativo	Settore affari generali	FT	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 31.460,63	CONCLUSA
C	Istruttore contabile	Settore finanziario	PT18/36	Utilizzo graduatorie di altri enti. In caso di esito negativo concorso pubblico	€ 17.080,12	Avviata procedura
C	Istruttore di vigilanza	Polizia Municipale	PT 17/36	Ripam Regione Campania	€ 15.000,00	CONCLUSA

Assunzioni assistenti sociali in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale L.178/2020

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	PT/FT	TEMPO INDETERMINATO	SPESA ANNUA (compresi oneri riflessi)	NOTE
D	Assistente sociale	Servizi sociali	FT	Accordo Ambito N.23 Delibera G.C. 62/2022	€ 34.160,24	
D	Assistente sociale	Servizi sociali	FT	Accordo Ambito N.23 Delibera G.C. 62/2022	€ 34.160,24	

Totale spesa	Importo
Totale spesa assunzioni anno 2022 (importo considerato dal 01/01/2022) comprensivo delle procedure avviate nel 2021	€ 291.863,99
Totale spesa mobilità volontaria (effettuata)	€ 15.730,32
Totale spesa trasformazione PT A FT (effettuata)	€ 16.700,00
Totale spesa trasformazione PT a FT da effettuare	€ 15.730,32
TOTALE	€ 340.024,63

Totale spesa personale comprensiva di oneri riflessi e Irap