

provinciadisalerno

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O)

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)*

**SEGRETERIA GENERALE**

**Servizio Controllo strategico – Organizzazione del lavoro – PDO e  
Performance**

## **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 - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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. 25 febbraio 2022, n. 15 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 al 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 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.

### Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
Provincia di Salerno Indirizzo: Via Roma, 104 – Salerno Codice fiscale/Partita IVA: 80000390650 Presidente: ing. Michele Strianese Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 298 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1.060.188 Telefono: 089 614111 Sito internet: <a href="http://www.provincia.salerno.it">www.provincia.salerno.it</a> E-mail: <a href="mailto:archiviogenerale@provincia.salerno.it">archiviogenerale@provincia.salerno.it</a> PEC: <a href="mailto:archiviogenerale@pec.provincia.salerno.it">archiviogenerale@pec.provincia.salerno.it</a>	
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>Sottosezione di Programmazione Valore pubblico</b>	Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio provinciale n. 69 del 29.07.2021, aggiornato con deliberazione di Consiglio provinciale n. n. 24 del 25.07.2022  <a href="https://trasparenza.provincia.salerno.it/archiviofile/provinciasalerno/DUP%202022%202024%20delib%20C.P.%20n.69%20del%2029%2007%202021.pdf">https://trasparenza.provincia.salerno.it/archiviofile/provinciasalerno/DUP%202022%202024%20delib%20C.P.%20n.69%20del%2029%2007%202021.pdf</a>
<b>Sottosezione di Programmazione Performance</b>	Piano Esecutivo di Gestione, Piano dettagliato degli obiettivi e Piano della Performance 2022-2024, approvati, in via provvisoria, con decreto del Presidente della Provincia n. 42 del 22 aprile 2022  <a href="https://trasparenza.provincia.salerno.it/archiviofile/provinciasalerno/Albo_00082847_002.pdf">https://trasparenza.provincia.salerno.it/archiviofile/provinciasalerno/Albo_00082847_002.pdf</a>  Piano Esecutivo di Gestione, Piano dettagliato degli obiettivi e Piano della Performance 2022-2024, approvati, in via definitiva, con decreto del Presidente della Provincia n. 136 del 26.10.2022.  <a href="https://trasparenza.provincia.salerno.it/archiviofile/provinciasalerno/Albo_00087415_002.pdf">https://trasparenza.provincia.salerno.it/archiviofile/provinciasalerno/Albo_00087415_002.pdf</a>

	<p>In ossequio a quanto indicato nella nota circolare n. 2/2022, adottata dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si precisa che nei suddetti documenti di programmazione sono stati inseriti obiettivi finalizzati al risparmio energetico e all'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione.</p> <p>Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 49 del 25 maggio 2022.</p> <p>Allegato 1</p>
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 43 del 29 aprile 2022</p> <p><a href="https://trasparenza.provincia.salerno.it/archiviofile/provinciasalerno/PTPCT%202022%202024.pdf">https://trasparenza.provincia.salerno.it/archiviofile/provinciasalerno/PTPCT%202022%202024.pdf</a></p>
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	<p>Struttura organizzativa, di cui al decreto del Presidente della Provincia n. 138 del 09.11.2021 (macrostruttura).</p> <p>Allegato 2</p> <p>Funzioni gramma-Organigramma, approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 3 del 19.01.2022 (mesostruttura)</p> <p>Allegato 3</p>
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile ad opera del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021, che disciplinerà a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte normativa, 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 la Provincia di Salerno rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente.</p>
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	<p>Programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 81 del 15 luglio 2022.</p> <p>Allegato 4</p>
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	

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, comma 1, 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 alla 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, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance



## PROVINCIA DI SALERNO

### *Decreto del Presidente della Provincia*

Data 25 maggio 2022

N. **49** del registro generale

Oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2022 - 2024.

### IL PRESIDENTE

*Con la partecipazione del Segretario Generale dott. Pasquale Papa*

**VISTA** la proposta di decreto n° 3 del registro del Settore proponente redatta all'interno;

**PRESO ATTO** dei riferimenti normativi citati;

**VISTA** la deliberazione di Consiglio provinciale 29 luglio 2021, n. 68, di approvazione del bilancio di previsione 2021-2023;

**VISTO** il Decreto legislativo n. 267/2000;

**VISTA** la Legge n. 56/2014;

**VISTO** lo Statuto della Provincia ed in particolare gli artt. 25 e 27;

**VISTI** i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000;

### DECRETA

- 1) di approvare la proposta di decreto n° 3 del registro del Settore proponente inserita nel presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) di incaricare i competenti Uffici di provvedere agli atti consequenziali;
- 3) di incaricare il Dirigente del Settore proponente dell'esecuzione del presente decreto.



## PROVINCIA DI SALERNO

### *Proposta di decreto del Presidente della Provincia*

Data 23 maggio 2022

N. 3 Registro Settore

SETTORE PROPONENTE: PRESIDENZA E AFFARI GENERALI.

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2022 - 2024.

#### **RELAZIONE TECNICA:**

In ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità ed opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

Richiamato l'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 che testualmente prevede:

*"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n.7 comma 1 e 57 comma 1, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente*

*articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165.*

*2. resta fermo quanto disposto dall'art. 57, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165".*

Vista la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 concernente "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Visto l'art. 1, comma 85, lettera f), Legge Delrio 7 Aprile 2014, n. 56, esercizio della funzione fondamentale "Controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale";

Le previsioni del Piano Triennale di Azioni Positive per le Pari Opportunità 2022/2024 rimangono attuali e, pertanto, si ritiene opportuno confermare e aggiornare, per il triennio 2022/2024, gli obiettivi, le misure e gli indicatori previsti dal Piano già approvato in quanto pienamente rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione.

Per quanto sopra, sulla scorta di quanto previsto dal precedente Piano, l'Ufficio del Servizio Pari Opportunità competente ha predisposto il Piano Triennale di Azioni Positive per le Pari Opportunità 2022/2024, acquisendo altresì il parere favorevole della Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Salerno, dott.ssa Anna Petrone, Prot. n° PSA202200046156 del 13/05/2022.

La Provincia di Salerno intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) ed ogni anno il Piano di Azioni Positive sulle Pari Opportunità sarà aggiornato e approvato per il triennio successivo.

Il suddetto Piano Triennale 2022/2024 è stato trasmesso, per opportuna conoscenza, al Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), al Responsabile per la Sicurezza dei Lavoratori (RSL), alle Organizzazioni Sindacali ed ai componenti delle RSU aziendali.

E' ritenuto, dunque, doveroso provvedere all'adozione del Piano Triennale 2022-2024 delle Azioni Positive, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 48 del D. Lgs 198/2006, ed armonizzare l'attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Si attesta che il presente procedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, non è classificato a rischio dal PTPC.

*“Si propone, pertanto, l'adozione dell'atto nella formulazione che segue”.*

Salerno, li 23 maggio 2022

Il Dirigente  
Arch. Angelo Cavaliere  
Firmato digitalmente

## PROPOSTA

### IL PRESIDENTE

**Vista** la relazione che precede contenente le motivazioni che giustificano l'adozione del presente provvedimento;

**Visti** i riferimenti normativi richiamati nella relazione tecnica del Dirigente;

**Dato atto** che bisogna provvedere all'adozione del Piano Triennale 2021-2023 delle Azioni Positive per le Pari Opportunità, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 48 del D. Lgs 198/2006, ed armonizzare l'attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

**Visti:**

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- la Legge 56/2014;
- lo Statuto della Provincia di Salerno;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

### DECRETA

1. di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive per le Pari Opportunità 2022-2024 (allegato) secondo il disposto dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, modificato dal Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" redatto all'interno, dichiarandola parte integrante del presente atto;
2. di demandare al Dirigente competente tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente atto;
3. di dare atto che il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e, pertanto, non è dovuto il parere di regolarità contabile;
4. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D.Lgs. 33/2013;
5. di dare atto, come risulta nella relazione tecnica, che il presente procedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, non è classificato a rischio dal PTPC;
6. dichiarare che il presente atto è immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Documento firmato digitalmente a sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii

*Parere di regolarità tecnica/amministrativa*

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000)

- Favorevole**
- Contrario**
- Non dovuto**

IL DIRIGENTE  
(Angelo Cavaliere)  
Firmato digitalmente

Salerno, 23 maggio 2022

*Parere di regolarità contabile*

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000)

- Favorevole**
- Contrario**
- Non dovuto**

IL DIRIGENTE  
(Marina Fronda)  
Firmato digitalmente

Salerno, 23 maggio 2022

*Parere di conformità*

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 27, comma 6. dello Statuto provinciale)

si esprime il seguente parere in ordine alla conformità della proposta, a seguito dell'istruttoria compiuta dai competenti uffici e sulla scorta dei pareri resi in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi sull'atto:

- Favorevole**
- Contrario**
- Non dovuto**

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Pasquale Papa)  
Firmato digitalmente

Salerno, 24 maggio 2022

Copia conforme al documento informatico custodito presso il Servizio "Supporto agli Organi dell'Ente, Trasparenza e URP", ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs n. 82/2005.

Segue decreto del Presidente della Provincia 25 maggio 2022, n. 49

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
(Michele Strianese)  
Firmato digitalmente

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Pasquale Papa)  
Firmato digitalmente

#### **PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Generale dà disposizione per la pubblicazione del presente decreto mediante inserimento nell'Albo Pretorio online della Provincia di Salerno ai sensi dell'art.32, co. 1, L. 18/06/2009 n. 69 e dell'art. 27, co. 8, dello Statuto provinciale e, se previsto, nella sezione "Amministrazione Trasparente", del sito, e contestuale comunicazione ai Capi Gruppo consiliari, ai sensi dell'art.125 del D.Lgs. n.267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Pasquale Papa)  
Firmato digitalmente



**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
per il triennio  
2022-2024**

ART. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198  
modificato dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5  
Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna

**Fonti Normative**

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali".

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (artt. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

D. Lgs. n. 198 del 01.04.2006, "Codice delle Pari Opportunità".

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE.

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

## PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive 2022-2024 (PAP 2022-2024) - redatto ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - rappresenta l'aggiornamento del PAP 2021-2023 così come previsto dalla Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" e si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Salerno per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nel richiamare i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Quanto indicato nel presente Piano, infatti, contribuisce a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione Provinciale di Salerno.

Le disposizioni del suddetto Piano hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, familiari, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Il D.lgs. 198/2006, modificato dal Decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5, recante il "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la legge 125/1991 e il D.lgs. 196/2000, prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la *"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Il D.lg. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Come chiarito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, ex Civit, con delibera n. 22 del 2011, *"Il tema delle pari opportunità costituisce un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane, destinato all'incremento delle performance di qualsiasi tipo di organizzazione e, ancor più, nelle pubbliche amministrazioni, dove si caratterizza come elemento trasversale per il perseguimento della mission e per il rispetto dei valori che guidano le attività e i processi decisionali, sia di carattere strategico che operativo"*.

In tal senso diventa necessario evidenziare il dettato dell'art. 7, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" così come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010: *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e dell'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG-Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che

sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing.

La norma, pertanto, rende chiari ulteriori ambiti di possibili discriminazioni, in aggiunta a quella di genere, ed evidenzia nuovi profili, meno immediati, in cui le stesse potrebbero svilupparsi.

Il D. Lgs 3 agosto 2009 n. 106 ha modificato l'art. 6 del D. Lgs 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente alla chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro, alla valorizzazione ed ascolto delle persone, all'attenzione ai flussi informativi, alle relazioni interpersonali e alla riduzione della conflittualità, alla operatività e chiarezza dei ruoli, all'equità nelle regole e nei giudizi.

A tale scopo il PAP 2022-2024, elaborato su una direttrice di continuità con le strategie dei precedenti Piani triennali e con le azioni avviate medio tempore, è stato predisposto individuando sei linee di azione:

1. eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, dirette ed indirette che, se verificate, comportano, automaticamente, la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative e il risarcimento delle vittime;
2. adozione del Piano Triennale di Azioni Positive, previsto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, con l'obiettivo di ridurre il divario tra i generi a non più di due terzi in tutti i settori e livelli gerarchici;
3. organizzazione del lavoro improntata a favorire la conciliazione, con flessibilità, telelavoro, lavoro agile (smart working), mappatura delle competenze per valorizzarle, accompagnamento nella fase di rientro da lunghe assenze, congedi parentali;
4. politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie, attraverso la presenza di rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso, la valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza, il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo sia superiore ai due terzi;
5. politiche volte ad assicurare la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi della Provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essa dipendenti;
6. formazione e cultura organizzativa orientata al rispetto delle diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche, statistiche sempre ripartite per generi.

### **Piano Triennale di Azioni Positive per le Pari Opportunità 2022-2024**

La Provincia di Salerno, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel pieno rispetto della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge (art. 48 D.Lgs. n. 198 del 2006), dall'altro, in continuità col precedente Piano 2021-2023, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 64 del 29/07/2021, quale strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne ed il benessere organizzativo.

Le azioni positive 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 che indiretta, e temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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 Piano triennale intende promuovere la realizzazione di un ambiente di lavoro sereno, privo di situazioni di disagio che, ove esistenti, non permettono una totale e soddisfacente realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione e, soprattutto, non consentono di garantire una piena soddisfazione dell'individuo dal punto di vista lavorativo; vuole tutelare i lavoratori e, pertanto, deve trovare la sua origine nei pareri, nelle osservazioni e nelle richieste che scaturiscono dagli stessi.

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento nonché dei pensionamenti il personale della Provincia di Salerno è costantemente diminuito, senza che sia stato consentito un ricambio generazionale. Il numero ridotto di personale, a volte, ha determinato carichi di lavoro notevoli, soprattutto alla luce delle nuove norme sull'Anticorruzione e sulla Trasparenza Amministrativa che richiedono ulteriori sforzi ai dipendenti della P.A. Per consentire al personale di essere costantemente aggiornato, l'Amministrazione ha promosso un ciclo di giornate di formazione per la promozione e la diffusione dei principi e delle disposizioni, contenute nella normativa di riferimento, in tema di prevenzione della corruzione, trasparenza amministrativa e codice di comportamento.

L'Ente, inoltre, guarda con particolare attenzione alla riforma in atto delle Province (Delega al Governo per la revisione del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali di cui al D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267 e altre disposizioni per la funzionalità degli Enti Locali) ed alle conseguenze che potranno esservi per i lavoratori, mettendo in campo tutte le risorse per assicurare che la professionalità acquisita non vada perduta, che la sede di lavoro sia il più possibile rispondente alle esigenze dei lavoratori.

Con l'entrata in vigore del Family Act, Legge n. 32/2022 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale numero 97 del 27 aprile 2022, che recepisce le direttive UE relative "all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza" e che prevede diverse novità in tema di congedi parentali e smart working per lavoratori con figli, sono arrivate anche altre misure per favorire la conciliazione tra vita e lavoro e per raggiungere gli standard europei. Tra le misure del Family Act previste nell'ambito del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR): l'Assegno Unico Universale, misure per la genitorialità e la revisione dei congedi parentali (tra le indicazioni previste per i congedi parentali vi è innanzitutto quella di prevedere la modalità flessibile, nonché il diritto dei genitori ad avere permessi retribuiti in maniera molto più elastica e corposa rispetto al passato) e congedi di paternità (aumento durata congedo obbligatorio padre), misure di sostegno al lavoro femminile (aumento indennità maternità obbligatoria, permessi per visite in gravidanza anche a chi assiste), permessi retribuiti malattia figli, worklife balance e smartworking.

Uno dei più grandi cambiamenti dell'ultimo periodo che ha fortemente influenzato la vita dei lavoratori dipendenti è stato l'introduzione, per la maggior parte, dello smart working. Le strutture fisiche dove il lavoro viene performato normalmente sono cambiate all'improvviso. A causa della sproporzionata diffusione di COVID-19 molti enti, tra cui la Provincia di Salerno, si sono trovati a dover ripensare e adattare il lavoro. La trasformazione digitale ha conosciuto uno slancio senza precedenti e ci si è resi conto di come metodi tradizionali per gestire il personale non funzionino. Il

mondo del lavoro cambia e lo fa a una velocità sorprendente, c'è sempre qualcosa di nuovo da imparare, un cambiamento a cui adattarsi, nuove tecnologie da utilizzare. Non è più possibile fare a meno del digital HR. Ai dipendenti del giorno d'oggi vengono richiesti alti livelli di resilienza e spirito di adattamento attraverso quelli che sono definiti i processi di upskilling e reskilling che sono diventati così importanti all'interno delle Amministrazioni. I processi delle risorse umane devono essere ottimizzati per poter garantire un'efficiente gestione dei dipendenti, sviluppare al massimo il potenziale di quelli già presenti e apportare valore reale all'Ente. In questo particolare momento in cui non si può contare su nuove assunzioni e su risorse esterne per coprire la carenza cronica di risorse umane, è bene che si sviluppino al massimo le potenzialità interne con specifici percorsi di formazione mirati all'upskilling e al reskilling, attraverso training continui di cui beneficerà l'Amministrazione sotto diversi punti di vista.

I programmi di upskilling hanno l'obiettivo di far sviluppare al lavoratore dipendente nuove competenze nello stesso campo di lavoro: si tratta di una sorta di upgrade di ciò che è già in grado di fare, per svolgere il lavoro in maniera più efficiente ed efficace.

Il reskilling prevede invece lo sviluppo di abilità che possano permettere al dipendente di ricoprire un ruolo diverso: si tratta di un percorso di riqualificazione della persona e delle competenze.

E' necessario che i lavoratori siano sempre aggiornati sulle nuove conoscenze da acquisire, in questo modo si assicura che i servizi rimangano competitivi e si riduce la necessità di assumere nuovi dipendenti in quanto i processi di assunzione sono molto costosi. Investire sul capitale umano già presente nell'Amministrazione può aiutare a ridurre i costi: si fidelizzano i dipendenti e diminuisce il turnover.

La Provincia di Salerno con Decreto del Presidente n. 33 del 21 marzo 2022 ha avviato l'iter procedurale per l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e ha disposto l'istituzione di una apposita sezione sul sito istituzionale dell'Ente dedicata alle "Pari Opportunità".

## ANALISI ATTUALE DEL PERSONALE PER GENERE E INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

In ragione di quanto sopra riportato e ribadendo il sottodimensionamento, la realizzazione del Piano di Azioni Positive 2022-2024 tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra donne e uomini lavoratori:

Dipendenti	Categoria D3	Categoria D1	Categoria C	Categoria B3	Categoria B1	Totale	Percentuale
Donne	14	13	39	6	15	87	30,42%
Uomini	23	19	66	15	76	199	69,58%
Totale	37	32	105	21	91	286	100%

Dipendenti	Donne	Uomini
Segretario Generale		1
Dirigenti	2	4

I dati relativi al personale sono aggiornati al 16.05.2022 e considerano tutti i dipendenti in servizio effettivo, compresi i comandati presso altre amministrazioni e i dipendenti dell'Amministrazione in aspettativa.

Emerge dai dati che il personale di genere femminile è presente in misura significativamente inferiore rispetto a quello maschile. Di conseguenza occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, al fine di rispettare i parametri indicati dall'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198. A tale scopo in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso l'eventuale scelta di sesso maschile è accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione.

R.S.U.	Donne	Uomini
	2	10

Organi Elettivi	Donne	Uomini
Presidente		1
Consigliere/i Provinciali	2	14

#### COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

La Provincia ha rispettato la previsione di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 riservando alle donne almeno un terzo dei posti di Componente delle Commissioni di Concorso. Nelle commissioni di concorso la presenza femminile è pari o superiore al 50%.

Meno bene dal punto di vista della scelta del Presidente che è più di sesso maschile dovuta alla presenza di un numero maggiore di Dirigenti di sesso maschile.

#### OBIETTIVI

Il Piano per le Azioni Positive 2022-2024 prende a fondamento le seguenti tre direttrici:

1. Confermare le azioni che, non solo hanno assicurato la sostanziale parità di trattamento tra dipendenti dei due generi, ma in più hanno rimosso gli ostacoli che di solito rendono difficoltosa alle donne la possibilità di conciliare le esigenze di lavoro con le esigenze familiari;
2. Integrare le iniziative finora attuate con ulteriori interventi, suggeriti anche dal suddetto raffronto;
3. Monitorare l'applicazione e l'efficacia delle azioni approvate in modo da mantenere sempre viva l'attenzione dell'organizzazione sui temi della parità di genere nell'ambiente di lavoro, offrendo la possibilità agli interessati di proporre azioni correttive o di miglioramento e di segnalare, anche in forma protetta, qualsiasi situazione di abuso o violazione delle regole di comportamento approvate dall'Amministrazione.

Il Piano è rivolto a tutti i Dipendenti dell'Ente e per il triennio 2022/2024 la Provincia di Salerno, in un'ottica di continuità, conferma i seguenti obiettivi, già a fondamento del precedente Piano Triennale:

- A. Valorizzare la presenza femminile all'interno dell'Ente promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate,

favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi, rispettando la dignità personale delle risorse umane, obiettivo indispensabile per la realizzazione di un sano ambiente di lavoro;

- B. Promozione del benessere individuale ed organizzativo;
- C. Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro;
- D. Continuare a favorire l'armonizzazione e la conciliazione della vita professionale e privata assecondando, mediante una condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari;
- E. Migliorare la comunicazione e la promozione della cultura di genere all'interno e dare maggiore visibilità dell'Amministrazione, anche all'esterno, circa l'attenzione che pone alle politiche di genere, in un'ottica di comunità solidale e responsabile;
- F. Valorizzazione delle caratteristiche di genere, azioni di diversity management (genere, disabilità, età, orientamento sessuale);
- G. Implementazione e consolidamento dello smart working;
- H. Formazione del personale dipendente;
- I. Sviluppo di carriera e professionalità.

#### **Obiettivo A: Valorizzare la presenza femminile all'interno dell'Ente.**

**Finalità strategica:** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1** - Elaborazione di statistiche di genere sulla situazione del personale della Provincia di Salerno con l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane;

**Azione positiva 2** - Promozione di un monitoraggio sulla condizione del personale dell'Ente;

**Azione positiva 3** - Raccolta e analisi delle informazioni sui principali processi di gestione delle risorse umane (reclutamento, percorsi di carriera, incarichi ecc.) e dei documenti di pianificazione della Provincia di Salerno;

**Azione positiva 4** - Redazione di un rapporto, ai sensi dell'art. 46 Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 così come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5, che servirà all'analisi sulla situazione del personale femminile e maschile;

**Azione positiva 5** - Elaborazione di uno studio sull'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi 5 anni;

**Azione positiva 6** - Individuazione delle aree di miglioramento per la progettazione e implementazione delle azioni positive per il superamento degli stereotipi maschile/femminile, la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

**Azione positiva 7** - Promozione dell'integrazione della dimensione delle pari opportunità per le donne e gli uomini in tutte le politiche e azioni (mainstreaming);

**Azione positiva 8** - Promozione della partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nel processo decisionale;

**Azione positiva 9** - Ridefinizione dei percorsi di carriera e di attribuzione delle responsabilità, improntandoli alla valorizzazione del merito, attraverso sistemi oggettivi e garantendo

condizioni di pari opportunità, per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

#### **Obiettivo B: Promozione del benessere individuale ed organizzativo.**

**Finalità strategiche:** tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate alla considerazione della persona e della correttezza dei comportamenti.

**Azione positiva 1** - monitoraggio sullo stato di benessere individuale e collettivo, e sullo stato di eventuale malessere lavorativo nell'Ente;

**Azione positiva 2** - formazione di base sui vari temi legati al benessere individuale ed organizzativo;

**Azione positiva 3** - tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, di mobbing e di discriminazioni, favorendo condizioni di benessere lavorativo e di prevenzione del disagio lavorativo;

**Azione positiva 4** - prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;

**Azione positiva 5** - ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale;

**Azione positiva 6** - valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo e il senso di appartenenza;

**Azione positiva 7** - attività lavorativa svolta con il lavoro agile (smart working) o con il progetto di telelavoro (lavoro in modalità remota);

**Azione positiva 8** - estensione graduale del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata nel 2020e nel 2021 durante l'emergenza da Covid-19, in quanto il lavoro agile o smart working, più che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggiore autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra dirigenti e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più sostenibili.

#### **Obiettivo C: Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro.**

**Finalità strategiche:** quanto alle attività formative strettamente intese, va perseguito l'obiettivo di sviluppare dentro l'Ente un patrimonio di conoscenze e competenze diffuso che prenda a riferimento anche le differenze di genere quale elemento costitutivo di tutte le organizzazioni. Per questo una politica attiva delle pari opportunità non può prescindere da un necessario supporto al personale femminile, finalizzato a superare anche le barriere soggettive, che spesso impediscono un'ottimale gestione del proprio ruolo e/o del proprio percorso professionale.

**Azione positiva 1** - Adeguamento del piano di formazione dell'Ente in un'ottica di genere per raccordare i contenuti, le modalità di gestione e di erogazione agli obiettivi del Piano Triennale.

**Azione positiva 2** - Utilizzo della leva formativa per lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici nell'ottica del riequilibrio di genere.

**Azione positiva 3** – Promozione ed organizzazione di convegni, seminari, webinar, proiezioni cinematografiche, presentazioni bibliografiche sulle diversità e il superamento degli stereotipi di genere.

**Azione positiva 4** - Orientare i percorsi formativi/informativi per i/le dirigenti ed i/le responsabili dell'Ente, in modo da dotarli di adeguati strumenti per accrescere la spinta motivazionale delle risorse umane, con particolare attenzione alla valorizzazione delle specificità di genere, per favorirne il senso di appartenenza all'Ente, incentivare il lavoro di gruppo e coinvolgerle nella definizione degli obiettivi strategici ed operativi, verso un progetto comune.

**Azione positiva 5** - Diffondere conoscenze su questi temi in una più ampia visione strategica che parta dalla convinzione che tutte le differenze, in particolare quelle di genere, se ben gestite e valorizzate, rappresentano un fattore di sviluppo per le organizzazioni e le imprese. Un approfondimento specifico dovrà essere effettuato rispetto al tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che rappresenta ad oggi uno dei principali fattori di allontanamento autonomo, di marginalizzazione delle donne nel lavoro.

**Azione positiva 6** - Promozione di incontri con gli alunni delle scuole elementari e medie che consentano la divulgazione nelle nuove generazioni di atteggiamenti rispettosi dell'identità di genere e la sensibilizzazione contro la violenza in genere.

**Obiettivo D: Favorire l'armonizzazione e la conciliazione della vita professionale e privata assecondando, mediante una condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari.**

**Finalità strategiche:** la Provincia di Salerno intende continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità personale, familiare e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti; continuare, altresì, ad assicurare tempestività nel favorire la crescita di un sistema in grado di coniugare in modo flessibile i tempi del lavoro professionale con quelli più generali di vita anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

**Azione positiva 1** - Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

**Azione positiva 2** - Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

**Azione positiva 3** - Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

**Azione positiva 4** - Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**Azione positiva 5** - Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

**Azione positiva 6** - L'Ufficio Personale rende disponibile al personale dipendente la consultazione delle norme riferite ai permessi relativi all'orario di lavoro e la necessaria modulistica, anche mediante l'utilizzo dei testi normativi e dei contratti collettivi vigenti presso l'Ufficio Personale, nonché sul sito istituzionale dell'Ente.

**Azione Positiva 7** - Possibilità di usufruire del part-time, della banca delle ore e del recupero di eventuali ore di lavoro straordinario.

**Azione positiva 8** - Mantenere in equilibrio la distribuzione dei carichi di lavoro tra i/le dipendenti.

**Azione positiva 9** - Ricognizione degli strumenti e delle buone prassi (con analisi dei dati sulla maternità e paternità) per rilevare la consistenza e le modalità attualmente utilizzate.

**Azione positiva 10** - Perfezionamento e, dove ritenuto necessario, rivisitazione degli strumenti (regolamenti, disciplinari in essere e introduzione di nuovi strumenti e buone prassi).

**Azione positiva 11** - Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.

**Azione positiva 12** - Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, del lavoro agile e del telelavoro; in particolare sul telelavoro, in conformità a quanto stabilito dalla normativa nazionale D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 e le regole stabilite dall'Accordo quadro sul telelavoro del 23 marzo 2000 e dell'Accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, nonché le norme convenute dalla contrattazione collettiva (CCNL Regione Autonomie Locali) e dalla contrattazione decentrata la Provincia di Salerno, nell'ottica di perseguimento di tale obiettivo e, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, continuerà a garantire la possibilità di svolgimento del telelavoro. Il lavoro in modalità remota, difatti, costituisce una possibile alternativa periodica alla presenza giornaliera sul posto di lavoro in tutti quei casi in cui è necessario conciliare vita professionale e familiare attraverso significative modificazioni organizzative (periodi facoltativi dopo la nascita di bambini, problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cure assidue in momenti cruciali della crescita dei figli, malattie o necessità di assistenza a parenti, esigenze di studio, etc) senza incorrere in una diminuzione consistente dello stipendio e quindi in una limitazione dell'autonomia economica.

**Obiettivo E: Migliorare la comunicazione e la promozione della cultura di genere all'interno e dare maggiore visibilità dell'Amministrazione, anche all'esterno, circa l'attenzione che pone alle politiche di genere, in un'ottica di comunità solidale e responsabile.**

**Finalità strategiche:** la Provincia di Salerno, si impegna a perseguire l'attività di formazione-informazione, già avviata negli anni precedenti sul tema delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo, sia tramite affiancamento e counseling specifico per singoli casi che attraverso seminari, webinar di approfondimento, compatibilmente con le risorse finanziarie compatibili.

**Azione positiva 1** - Incrementare la pubblicazione e la diffusione delle conoscenze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare.

**Azione positiva 2** - Incrementare la pubblicazione e la diffusione del Piano di Azioni Positive per le Pari Opportunità e i monitoraggi della realizzazione.

**Azione positiva 3** - Garantire un linguaggio di genere negli atti e nei documenti, sia in quelli interni che in quelli destinati alle comunicazioni esterne, eliminando il maschile inclusivo, in modo da privilegiare il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere o sessiste, non rispettoso delle identità e frutto di una cultura ancora fortemente androcentrica.

**Azione positiva 4** - Promuovere incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro.

**Azione positiva 5** - Diffondere costantemente informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema, al fine di contribuire a far progredire la cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo, anche in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità Provinciale.

**Azione positiva 6** – Creare una rete di associazioni di genere e di spazi fisici destinati alle stesse per favorire una maggiore condivisione e una partecipazione attiva alle azioni positive che l'Amministrazione intende perseguire per il raggiungimento degli obiettivi.

**Azione positiva 7** - Istituire una pagina web a cura del Settore incaricato, per la divulgazione delle notizie, della normativa e delle risorse sulle pari opportunità.

**Obiettivo F: Valorizzazione delle caratteristiche di genere, azioni di diversity management (genere, disabilità, età, orientamento sessuale, ecc.).**

**Finalità strategiche:** favorire quell'insieme di pratiche e politiche volte a rispettare e a valorizzare tutte le diversità all'interno di un ambiente di lavoro che siano diversità di genere, di età (aging diversity), di orientamento sessuale, di origini etniche, di istruzione, di cultura, di abilità fisiche, ecc. supportando differenti stili di vita e rispondendo alle loro distinte esigenze.

**Azione positiva 1** - Abbattere le barriere in tema e promuovere l'integrazione attraverso figure specifiche, professionali ed esperte in quanto il rispetto delle diversità, oltre ad essere importante dal punto di vista etico, costituisce un punto di forza che migliora l'immagine dell'Ente all'esterno, poiché in un ambiente in cui tutti si sentono a proprio agio e possono esprimere la propria diversità, le persone sono sottoposte a minor stress e lavorano meglio. Non solo, l'inclusione delle diversity contribuisce all'innovazione e al cambiamento, perché dà modo di sfruttare punti di vista differenti.

**Azione positiva 2** - Favorire comportamenti neutri eliminando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta (una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto) che possa mettere un lavoratore in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad un altro. Rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza verbale, morale o psichica al proprio interno che possa creare ambienti di lavoro negativi e caratterizzati da forte stress o, peggio ancora, sfociare in fenomeni di mobbing.

**Azione positiva 3** – Arginare i fenomeni di violenza contro le donne e la discriminazione di genere innescando un'educazione e una cultura del rispetto, partendo dall'attenzione alle piccole cose.

**Azione positiva 4** - Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema delle disabilità. Valorizzazione delle disabilità nel lavoro e impegni commisurati alle abilità, compiti distribuiti in modo più equo, spazi organizzati in modo più razionale assicurando interventi migliorativi ed ergonomici e nuove forme di organizzazione del lavoro.

**Azione positiva 5** - Sostegno alle persone in età prossima alla pensione (aging diversity) e sperimentazione di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni, anche in conseguenza del cambiamento organizzativo legato alla trasformazione digitale, sensibilizzazione dei dirigenti e dei dipendenti per la sostanziale uguaglianza di tutto il personale dell'Ente, per migliorare il clima interno, il benessere personale ed il rispetto dell'altro.

**Azione positiva 6** - Politiche e iniziative volte ad estendere i diritti riconosciuti alle coppie tradizionali anche alle coppie dello stesso sesso senza discriminazioni e in linea con la Legge Cirinnà, ossia la Legge sulle unioni civili, siglando con i sindacati un Protocollo quadro sull'inclusione e le pari opportunità.

**Azione positiva 7** – Proseguire lo studio volto all'introduzione della figura del Diversity Manager. Questa figura ha il compito di promuovere l'inclusione, mettendo in atto ogni azione volta a favorire l'accessibilità e ad evitare forme di discriminazione. Obiettivo dell'azione è riconoscere e analizzare le differenze, al fine di gestirle proficuamente.

## **Obiettivo G: Implementazione e consolidamento dello smart working.**

**Finalità strategiche:** la Provincia di Salerno, in linea con la Direttiva sul lavoro agile e alla luce della riorganizzazione della pubblica amministrazione, sulla base delle esigenze di prevenzione e di contenimento dei contagi da Covid-19, delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, promuove un approccio all'organizzazione del lavoro che si propone di guidare una maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento dei risultati attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, in parallelo con l'ottimizzazione di strumenti e ambienti di lavoro per i dipendenti, garantendo che coloro che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

**Azione positiva 1** - Potenziamento della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, estesa ad almeno il 48% dei lavoratori le cui mansioni possono essere svolte a distanza, al fine di limitare il diffondersi del virus e di tutelare la salute dei/delle dipendenti e al fine di contemperare queste esigenze con la necessità del riavvio delle attività amministrative, attraverso Linee di Indirizzo per l'uniformità dell'azione amministrativa recanti, tra l'altro, indicazioni operative per l'accesso al lavoro agile.

**Azione positiva 2** – Garantire e mantenere per l'anno 2022 forme di flessibilità dell'orario individuale del personale che presta servizio in sede, implicanti spostamento degli orari di ingresso/uscita. Favorire la rotazione del personale in modo da assicurare un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi.

**Azione positiva 3** - Assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, anziani, disabili, ecc).

**Azione positiva 4** - Acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza.

**Azione positiva 5** - Ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli coinvolti.

**Azione positiva 6** - Adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

**Azione positiva 7** - Definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tale modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.

**Azione positiva 8** - Al fine di promuovere e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e il benessere organizzativo degli stessi, anche nell'attuale contesto epidemiologico, è ad oggi in corso di definizione un disciplinare per la prosecuzione della sperimentazione del telelavoro domiciliare - nelle more della attuazione degli istituti del lavoro agile nell'ambito del PIAO - con una disponibilità di postazioni da destinare al personale in servizio presso la Provincia.

## **Obiettivo H: Formazione del personale dipendente.**

**Finalità strategiche:** Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà

concretizzare, nel rispetto dei vincoli legislativi, nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

**Azione positiva 1** - Pubblicizzare le attività formative che si proporranno, anche mediante comunicazione interna da parte dei rispettivi Responsabili di Settore, che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare un credito formativo.

**Azione positiva 2** - Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

**Azione positiva 3** - I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con l'orario di lavoro vigente, con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

**Azione positiva 4** - Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

### **Obiettivo I: Sviluppo di carriera e di professionalità.**

**Finalità strategiche:** Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

**Azione positiva 1** - Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

**Azione positiva 2** - Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione positiva 3** - Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base dei requisiti, della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

## **ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE**

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura del Consiglio Provinciale.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

Una volta approvato il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile a tutti i Dipendenti.

Saranno, inoltre, organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e durante i tre anni la Provincia attiverà un percorso con il duplice scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto delle azioni poste in atto.

L'attività relativa al Piano di Azioni Positive verrà monitorata periodicamente e sarà svolta in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Salerno.



Ufficio della Consigliera di Parità  
della Provincia di Salerno  
Via Roma, 104 – Palazzo S. Agostino  
84121 Salerno – 089.614277

Dott.ssa Anna Petrone  
Consigliera di Parità Effettiva

Al Sig. Presidente della Provincia di Salerno  
Ing. Michele Strianese  
Via Roma, 104 – Palazzo S. Agostino  
84121 Salerno

**Oggetto: Piano di Azioni Positive ex art. 48 D.Lgs N. 198/2006 – Provincia di Salerno triennio 2022-2024 – Parere.**

In riscontro alla richiesta di parere del Piano delle Azioni Positive in materia di Pari Opportunità per il triennio 2022-2024, premesso:

- che, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs 196/2000, le Pubbliche Amministrazioni, tenute alla predisposizione del Piano Triennale di Azioni Positive, debbono avvalersi del parere della Consigliera di Parità territorialmente competente;
- che, secondo quanto previsto dal parere del Collegio istruttorio costituito ai sensi della Legge 125/91, il parere richiesto ha natura obbligatoria ma non vincolante per le Amministrazioni richiedenti e, comunque, esso non può costituire una mera presa d'atto del Piano sottoposto al vaglio ma deve contenere un giudizio di congruità dello stesso rispetto alle finalità di cui all'art. 1 della Legge 125/91;

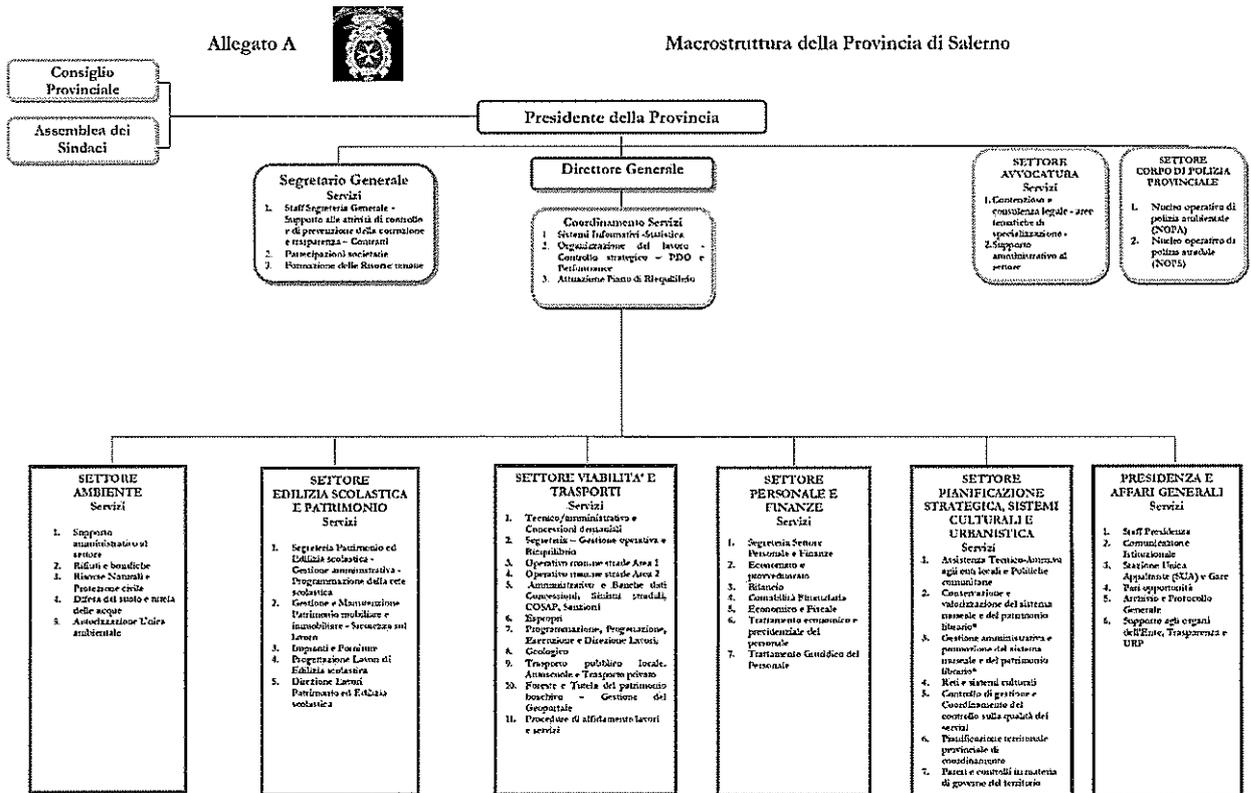
Vista la normativa in materia (Legge 125/91, modificata in parte dal successivo D.Lgs 196/2000 e successive integrazioni contenute nel D.Lgs 198/2006) e, in particolare, l'art. 7, punto 5, del D.Lgs 196/2000 inerente all'adozione dei Piani di Azioni Positive da parte delle Amministrazioni dello Stato e degli Enti Locali, secondo il quale:

- le Consigliere di Parità nazionali, regionali e provinciali sono impegnate nella realizzazione degli obiettivi di legge;
- detti Piani sono finalizzati alla promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali dei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d, della Legge n. 125/91, e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi e, inoltre, sull'assunzione o avanzamento di carriera nella pubblica amministrazione, obbligando, nei casi di pari qualificazione fra candidata e candidato, a motivare l'eventuale scelta della candidatura maschile;



# Allegato 2

## MACROSTRUTTURA DELLA PROVINCIA DI SALERNO ANNO 2021



Legenda: \* Funzione delegata alla Provincia ai sensi della Legge Regionale n. 14/2013.

Allegato 3

SETTORE	SERVIZIO
SEGRETERIA GENERALE	STAFF SEGRETERIA GENERALE - SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DI CONTROLLO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA - CONTRATTI
	PARTECIPAZIONI SOCIETARIE
	FORMAZIONE DELLE RISORSE UMANE
SETTORE PRESIDENZA E AFFARI GENERALI	STAFF PRESIDENZA
	COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE
	STAZIONE UNICA APPALTANTE
	PARI OPPORTUNITA'
	ARCHIVIO E PROTOCOLLO GENERALE
SETTORE AVVOCATURA	CONTENZIOSO E CONSULENZA LEGALE - AREE TEMATICHE DI SPECIALIZZAZIONE
	SUPPORTO AMMINISTRATIVO AL SETTORE
SETTORE CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE	NUCLEO OPERATIVO DI POLIZIA AMBIENTALE (N.O.P.A.)
	NUCLEO OPERATIVO DI POLIZIA STRADALE (N.O.P.S.)
SETTORE AMBIENTE	SUPPORTO AMMINISTRATIVO AL SETTORE
	RIFIUTI E BONIFICHE
	RISORSE NATURALI E PROTEZIONE CIVILE
	DIFESA DEL SUOLO E TUTELA DELLE ACQUE
	AUTORIZZAZIONE UNICA AMBIENTALE (A.U.A.)

<b>SETTORE VIABILITA' E TRASPORTI</b>	TECNICO-AMMINISTRATIVO E CONCESSIONI DEMANIALI
	SEGRETERIA - GESTIONE OPERATIVA E RIEQUILIBRIO
	OPERATIVO MANUTENZIONE STRADE AREA 1
	OPERATIVO MANUTENZIONE STRADE AREA 2
	AMMINISTRATIVO E BANCHE DATI, CONCESSIONI, SINISTRI STRADALI, COSAP E SANZIONI
	ESPROPRI
	PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, ESECUZIONE E DIREZIONE LAVORI GEOLOGICO
	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE - AUTOSCUOLE E TRASPORTO PRIVATO
	FORESTE E TUTELA DEL PATRIMONIO BOSCHIVO -GESTIONE DEL GEOPORTALE
	PROCEDURE DI AFFIDAMENTO LAVORI E SERVIZI
<b>SETTORE EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO</b>	SEGRETERIA PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA - GESTIONE AMMINISTRATIVA - PROGRAMMAZIONE DELLA RETE SCOLASTICA
	GESTIONE E MANUTENZIONE PATRIMONIO MOBILIARE ED IMMOBILIARE - SICUREZZA SUL LAVORO
	IMPIANTI E FORNITURE
	PROGETTAZIONE LAVORI DI EDILIZIA SCOLASTICA
	DIREZIONE LAVORI PATRIMONIO ED EDILIZIA SCOLASTICA
	ASSISTENZA TECNICO AMMINISTRATIVA AGLI ENTI LOCALI -

<b>SETTORE PIANIFICAZIONE STRATEGICA, SISTEMI CULTURALI E URBANISTICA</b>	POLITICHE COMUNITARIE
	CONSERVAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL SISTEMA MUSEALE E DEL PATRIMONIO LIBRARIO
	GESTIONE AMMINISTRATIVA E PROMOZIONE DEL SISTEMA MUSEALE E DEL PATRIMONIO LIBRARIO
	SISTEMI INFORMATIVI E STATISTICA
	RETI E SISTEMI CULTURALI
	CONTROLLO DI GESTIONE E COORDINAMENTO DEL CONTROLLO SULLA QUALITA' DEI SERVIZI
	SISTEMI INFORMATIVI E STATISTICA
	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - CONTROLLO STRATEGICO - PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E PERFORMANCE
	PIANIFICAZIONE TERRITORIALE PROVINCIALE DI COORDINAMENTO
	PARERI E CONTROLLI IN MATERIA DI GOVERNO DEL TERRITORIO
<b>SETTORE PERSONALE E FINANZE</b>	SEGRETERIA SETTORE PERSONALE E FINANZE
	ECONOMATO E PROVVEDITORATO
	BILANCIO
	CONTABILITA' FINANZIARIA
	ECONOMICO E FISCALE
	TRATTAMENTO GIURIDICO DEL PERSONALE
	TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE DEL PERSONALE

La composizione del personale in servizio al 31/12/2021, è desumibile dalla seguente tabella:

Profilo professionale	cat.	In servizio al 31/12/2021
-----------------------	------	------------------------------

Collaboratore addetto a manutenzione impianti interni	B1	5
Collaboratore autista	B1	6
Collaboratore centralinista	B1	1
Collaboratore esecutore	B1	43
Collaboratore esecutore bibliotecario	B1	3
Collaboratore esecutore museale	B1	6
Collaboratore specializzato	B1	1
Collaboratore tecnico di vigilanza stradale	B1	32
Collaboratore professionale	B3	17
Collaboratore (esperto) Informatico	B3	1
Collaboratore esperto culturale biblioteca e musei	B3	0
Collaboratore specializzato tecnico	B3	0
Coordinatore tecnico esperto della vigilanza stradale	B3	3
Istruttore amministrativo	C	29
Istruttore contabile	C	7
Istruttore esperto centro impiego	C	6
Istruttore sistemi informatici e statistici	C	10
Istruttore culturale (musei - biblioteca)	C	2
Istruttore attività sociali, sanitarie, del tempo libero e dello sport	C	1
Istruttore di vigilanza	C	12
Istruttore tecnico agrario	C	2
Istruttore tecnico	C	4
Istruttore attività turistiche e della promozione culturale	C	2
Istruttore tecnico geometra	C	25
Istruttore tecnico ambientale	C	4
Istruttore tecnico (perito chimico)	C	2
Restauratore	C	0
Funzionario Direttivo esperto centro impiego	D1	1
Funzionario Direttivo sistema informatico e statistico	D1	0
Funzionario Direttivo analista informatico	D1	1
Funzionario Direttivo della comunicazione e del marketing	D1	3
Funzionario Direttivo amministrativo	D1	7
Funzionario Direttivo esperto contabile	D1	3
Funzionario Direttivo finanziario ed esperto tributario	D1	0
Funzionario Direttivo tecnico dell'ambiente	D1	4

Funzionario Direttivo tecnico	D1	2
Funzionario Direttivo tecnico progettazione e direzione opere pubbliche	D1	3
Funzionario Direttivo dei servizi della mobilità territoriale	D1	1
Funzionario Direttivo tecnico della programmazione territoriale	D1	1
Funzionario Direttivo tecnico della manutenzione e della vigilanza stradale	D1	6
Funzionario Direttivo della cultura del sociale e del tempo libero	D1	1
Funzionario Direttivo vigilanza	D1	0
Funzionario Direttivo di coordinamento servizio di vigilanza	D1	0
Funzionario Coordinatore attività produttive	D3	0
Funzionario Coordinatore amministrativo	D3	5
Funzionario Coordinatore centro impiego	D3	0
Funzionario Coordinatore tecnico	D3	4
Funzionario Coordinatore servizi tecnici (e della progettazione)	D3	2
Funzionario Coordinatore impianti tecnologici	D3	2
Funzionario Coordinatore servizi ambientali	D3	3
Funzionario Coordinatore programmazione territoriale urbanistica e trasporti	D3	7
Funzionario Coordinatore servizi settore produttivi	D3	2
Funzionario Coordinatore servizi contabili	D3	2
Funzionario Responsabile servizi economato e provveditorato	D3	0
Funzionario Coordinatore educativo-culturale-sociale	D3	0
Funzionario Coordinatore servizi finanziari e controllo di gestione	D3	1
Funzionario Coordinatore informatico-statistico e analista	D3	1
Funzionario Coordinatore della vigilanza	D3	1
Funzionario Coordinatore legale	D3	0
Funzionario Avvocato	D3	6
Funzionario Coordinatore sistema museale e provinciale	D3	0
Funzionario Coordinatore servizio bibliotecario	D3	0
Dirigente area amministrativa	Dir	1
Dirigente area contabile e finanziaria	Dir	1
Dirigente area legale	Dir	0

Dirigente area servizi al territorio	Dir	2
Dirigente area culturale	Dir	1
Dirigente area tecnico ambientale	Dir	0
Dirigente area della vigilanza	Dir	0
	Totale	298



## PROVINCIA DI SALERNO

### *Decreto del Presidente della Provincia*

Data 15 luglio 2022

N. **81** del registro generale

Oggetto: Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024.

### IL PRESIDENTE

*Con la partecipazione del Segretario Generale dott. Pasquale Papa*

**VISTA** la proposta di decreto n. 25 del registro del Settore proponente redatta all'interno;

**PRESO ATTO** dei riferimenti normativi citati;

**VISTA** la deliberazione di Consiglio provinciale 29 luglio 2021, n. 68, di approvazione del bilancio di previsione 2021-2023;

**VISTO** il Decreto legislativo n. 267/2000;

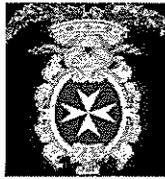
**VISTA** la Legge n. 56/2014;

**VISTO** lo Statuto della Provincia ed in particolare gli artt. 25 e 27;

**VISTI** i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000;

### DECRETA

- 1) di approvare la proposta di decreto n. 25 del registro del Settore proponente inserita nel presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) di incaricare i competenti Uffici di provvedere agli atti consequenziali;
- 3) di incaricare il Dirigente del Settore proponente dell'esecuzione del presente decreto.



**PROVINCIA DI SALERNO**  
**PROPOSTA DI DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA**

**Data 11/07/2022**

**N. 25 del registro Settore**

**Oggetto:** Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022 – 2024

SETTORE/SERVIZIO PROPONENTE: PERSONALE e FINANZE- SERVIZIO TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

**RELAZIONE TECNICA:**

Premesso che:

- la programmazione triennale del fabbisogno del personale è lo strumento che definisce le linee programmatiche entro le quali dovranno articolarsi i piani occupazionali annuali del triennio di riferimento;
- l'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modifiche ed integrazioni, ripreso anche dall'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000, stabilisce che gli Enti Locali e precisamente gli organi di vertice sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, precisando che la mancata predisposizione dei predetti atti si configura quale causa preclusiva per qualsiasi assunzione;
- l'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il D. Lgs. n. 165/2001, come modificato ed integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, prevede all'articolo 6, comma 2, che *"allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance"* e al comma 3 che *"in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente."*;
- il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 che ha approvato le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni"*, che prevede che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale, deve essere adottato

annualmente, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, supera il concetto di dotazione organica che da “contenitore rigido” diventa un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile; che non può essere valicata dal PTFP

Visto il Piano di Riassetto organizzativo della Provincia di Salerno, approvato con delibera di Consiglio provinciale n.147 del 18/12/2019;

Letto l’art. 33 comma 1 bis del D.L. n. 39/2019 e ss.mm.ii., che prevede che: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto (...), le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.... omissis”*.

Letto il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno dell’11/01/2022 ad oggetto “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane”, pubblicato in GU n.49 del 28/02/2022, che è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per le province e città metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Rilevato che ai sensi del DM citato le province sono state oggetto di differenziazione per fascia demografica e che sono individuati i valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti;

Verificato che la Provincia di Salerno, con popolazione superiore a 1 milione di abitanti appartiene alla fascia e) (*province con 700.000 abitanti e oltre*) il cui valore soglia (percentuale), è pari al 13.9 per cento del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, come risulta dalla seguente tabella, computata secondo le definizioni riportate nel DM all’articolo 2, sulla base dei dati certificati dal responsabile finanziario e riportati in allegato sub 1):

*Tabella A – Determinazione capacità assunzionale (art.2, 3 e 4 DM)*

Spese del personale - Impegni CP da Rendiconto 2021 (SP)	Media entrate correnti 2019-2021 da rendiconti- al netto FCDE 2021 da bilancio (EC)	SP/EC %	valore soglia DM %	Incremento % massimo spesa personale	spesa del personale massima teorica	CAPACITÀ ASSUNZIONALE (valore soglia)
14.414.355,80 €	115.721.812,60 €	12,5	13,9	1,1	16.085.331,95 €	1.670.976,15 €

Verificato che, siccome il rapporto si colloca al di sotto del valore soglia del 13,9%, la Provincia di Salerno può incrementare la spesa del personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore ai valori soglia, pari ad € 1.670.976,15;

Dato atto che, ai sensi dell’art. 5 del citato DM, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione e del valore soglia;

Verificato che la Provincia di Salerno, pur potendo incrementare la spesa del personale registrata nel 2019 dei valori di seguito riportati in tabella B, si atterrà al valore soglia di cui alla tabella A:

*Tabella B – Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (art.5 DM)*

Spesa di personale - Impegni CP da Rendiconto 2019	valori soglia di incremento annuale		
	2022	2023	2024
15.830.393,54	3.482.686,58	3.799.294,45	3.957.598,39
	22%	24%	25%

Considerato che per il 2022, si farà riferimento alla nuova normativa vigente richiamata in premessa, che individua le capacità assunzionali, nel loro limite teorico, di natura esclusivamente finanziaria, pari ad €. 1.670.976,15 come da Tabella A, dando atto che l'attuazione delle misure di riequilibrio e la continua ricerca del mantenimento degli equilibri finanziari costituiscono il vero limite alla programmazione delle nuove assunzioni;

Considerato

-che con il Decreto presidenziale n.77 del 07/06/2021 ad oggetto "Rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art.243 bis, c.8, lett.g) e dell'art.259 c.6 lett. d) del D.lgs.267/2000 e smi" viene approvata la "Rideterminazione della dotazione organica dell'Ente", ai sensi dell'art.243 bis, c.8 lett. g) e dell'art. 259 c.6 lett. d) D.lgs.267/2000 e smi, nella misura di n. 355 posti con la quantificazione del nuovo limite finanziario della spesa pari ad €.12.479.764,08:

-che l'atto richiamato è stato approvato dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali in data 23/06/2021;

-che con successivo Decreto-presidenziale n.88 del 05/07/2021 ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023" veniva modificata e riapprovata la dotazione organica dell'Ente" alla data del 01/07/2021 nella misura di n. 351 posti oltre il Segretario Generale con la quantificazione del nuovo limite finanziario della spesa pari ad €.12.455.801,73:

-che l'atto richiamato è stato approvato dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali in data 17/11/2021;

Verificato che al 31/12/2021 e al 31/05/2022 risultano vacanti i seguenti posti in dotazione organica:

*Tabella C – Dotazione organica e posti vacanti*

Categorie	Dotazione organica rideterminata	Posti coperti al 31/12/2021	Posti vacanti	Posti coperti al 31/05/2022	Posti vacanti
A					
B	145	119	26	112	33
C	120	107	13	105	15
D	79	68	11	68	11
Dirigenti	7	5	2	6	1
totale	351	299	52	291	60

Evidenziato che

- occorre osservare con rigore il principio di prudenza nel considerare integralmente i risultati sopra rappresentati come "capacità di assumere", in quanto la Provincia di Salerno è in Riequilibrio Finanziario Pluriennale;
- tra le misure di risanamento previste sin dall'inizio, nell'ambito della riduzione dei costi, è stata evidenziata anche la riduzione delle spese di personale derivante da cessazioni, quali i pensionamenti;
- occorre contemperare le capacità assunzionali con gli obiettivi di riduzione della spesa, nel rispetto degli equilibri di bilancio e degli obiettivi di risanamento;

Letto l'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020 che prevede: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";

Visto l'art. 6 del Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 ad oggetto: "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" che prevede:

- al comma 2: "I comandi o distacchi, in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, esclusi quelli di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento di cui al comma 3";
- al comma 3: "Al fine di non pregiudicare la propria funzionalità, le amministrazioni interessate possono attivare, fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale (...) già in servizio a tempo indeterminato presso le amministrazioni (...), che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50 per cento delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Per le procedure straordinarie di cui al presente comma si tiene conto della anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire. Non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza";

Considerato che il comma 562 della Legge n.234 del 30/12/2021 prevede che:

- le Province possano avvalersi di personale a tempo determinato e con rapporti di lavoro flessibili nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (quantificata con delibera di Giunta provinciale n. 50 del 16/02/2012 pari a € 674.503,00 ai sensi dell'art. 90 Tuel ed € 718.831,00 per le assunzioni ex art. 110 co.2 Tuel), abrogando la disposizione del comma 847, dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e la disposizione del secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019, che prevedevano rispettivamente il limite percentuale del 25 e del 50 per cento della spesa 2009;
- La spesa di personale effettuata dalle province e città metropolitane per le assunzioni a tempo determinato necessarie per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR, e sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dall'applicazione del primo periodo, non rileva ai fini dell'articolo 33, comma 1-bis, del citato decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Rilevato che gli artt. 39, 39bis e 39 ter del T.U.P.I. sanciscono l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della legge n. 68/1999 e rilevato che la Provincia rispetta le quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999 (limite del 7% per i lavoratori disabili e dell'1% per i lavoratori appartenenti alle categorie protette), come da seguente prospetto (dati al 31/12/2021):

*Tabella D – Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/99*

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/99	Dotazione organica	Situazione al 31/12/2021
N. Lavoratori base computo art. 3 e art. 18	347	295
Quota riserva disabili art. 1	24,29	20,26
Quota riserva categorie protette art. 3	3,47	3,18
N. Lavoratori disabili in servizio	28	26
N. Lavoratori categorie protette in servizio	17	13

Rispetto quota disabili	3,71	SI
Rispetto quota categorie protette	13,53	SI

Verificato, altresì, che, con Decreto del Presidente n.48 del 25/05/2022, è stata effettuata la “*Ricognizione delle eccedenze di personale ex art.33 del D.lgs.165/2001- Anno 2022*”, il cui esito è l’assenza di personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica e l’assenza di eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, tali che non ricorrono nel corso dell’anno 2022 le condizioni per avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti né per inibire la programmazione di assunzioni nella Provincia;

Preso atto che, come riepilogate nella deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti del Veneto n. 123/2019, l’Ente rispetta le seguenti condizioni indispensabili per poter effettuare assunzioni:

- ha rispettato l’obbligo di comunicazione alla Piattaforma Crediti Commerciali dello stock del debito al 31/12/2021;
- è stata attivata e correttamente tenuta la piattaforma elettronica, al fine della certificazione dei crediti, ai sensi dell’art. 27, D.L. 66/2014;
- ha approvato il bilancio consolidato 2020 con delibera consiliare n.93 del 13/10/2021 e ha inviato le relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni Bdap;
- ha approvato il rendiconto della gestione 2021, con delibera consiliare n.13 del 22/06/2022, conseguendo un saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali 2021 e ha inviato le relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni Bdap;
- ha in corso di approvazione il Bilancio di Previsione 2022-2024, il cui termine è stato dalla legge differito al 31/07/2022, e provvederà a trasmettere le relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni Bdap;
- ha adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive e pari opportunità 2022/2024, ai sensi dell’art. 48, D.Lgs n. 198/2006, in data 25/05/2022 con Decreto del Presidente n.49;
- ha adottato il Piano della Performance approvato in data 22/04/2022 con decreto del Presidente n.42;

Considerato che secondo i principi contabili allegati al D. Lgs. 118/2011, la programmazione del fabbisogno di personale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica;

Rilevato che la programmazione del fabbisogno del personale trova collocazione nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e precisamente della Parte 2 della Sezione Operativa (SeO);

Dato atto che, coerentemente con gli indirizzi ricevuti dal Presidente della Provincia, con riferimento agli esiti dell’analisi organizzativa e dei fabbisogni, valutando l’impatto in termini di sostenibilità finanziaria, nel rispetto delle disposizioni vigenti, occorre avviare un percorso che porti nel triennio 2022-2024 ad assunzioni di personale, tenuto conto delle segnalazioni che ogni dirigente, nel proprio ambito, ha effettuato in sede di ricognizione delle carenze, nei limiti della dotazione organica e degli equilibri di bilancio, ed evidenziando la necessità di procedere ad una o più rimodulazioni dell’assetto organizzativo (macrostruttura e organizzazione dei servizi e degli uffici) per adeguare l’organizzazione alle nuove e diverse funzioni attribuite alle Province;

Visto il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”, cosiddetto Decreto Reclutamento, che ha introdotto importanti novità in materia di progressioni verticali e di mobilità dei dipendenti pubblici e in particolare, l’articolo 3 che ha sostituito integralmente l’articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, che prevede, tra l’altro, “*Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.*”.

Ritenuto, in attuazione della citata normativa, valutare l'opportunità di attuare, nel presente Piano, progressioni verticali, nel rispetto dei limiti normativi;

Preso atto

- che il Dirigente del Settore Personale e Finanze, con nota PSA n.202200047683 del 19/05/2022 ha richiesto a tutti i Dirigenti di voler effettuare, all'interno del Settore di competenza, una ricognizione circa l'effettivo fabbisogno di figure professionali con indicazione delle categorie;
- che tutti i Dirigenti hanno riscontrato, con note conservate agli atti del Servizio, carenza di personale e necessità di procedere al reclutamento di nuove professionalità;
- che il Presidente, che approverà il presente atto, ha fornito indirizzi, partecipando sia a conferenze dei dirigenti, sia a tavoli di lavoro con il settore Personale e Finanze, orientando le scelte, per quanto limitate, verso tutti i settori, sia pure con modalità diverse;

Ritenuto, pertanto, poter avviare la programmazione nell'anno 2022, consistente nelle seguenti assunzioni per quanto riguarda l'accesso dall'esterno:

*Tabella E – Prospetto Piano assunzioni dall'esterno*

			Assunzioni Programmate con accesso dall'esterno	372.825,11		
Modalità	N.	Categoria	Profilo assunzione	Durata del contratto	Spesa annua	Settore/servizio Destinazione
Mobilità ovvero Utilizzo graduatorie altre PA	1	DIR	dirigente tecnico	a tempo indeterminato	45.260,77	Ambiente
Mobilità ovvero Utilizzo graduatorie altre PA	3	D	Istruttore direttivo tecnico	a tempo indeterminato	€ 90.467,15	Pianificazione strategica e sistemi culturali, Patrimonio ed edilizia Scolastica, Viabilità e Trasporti
Mobilità ovvero Utilizzo graduatorie altre PA	3	C	Istruttore tecnico (geometra)	a tempo indeterminato	€ 84.660,35	Pianificazione strategica e sistemi culturali, Patrimonio ed edilizia Scolastica, Viabilità e Trasporti
Mobilità ovvero Utilizzo graduatorie altre PA	3	C	Istruttore amministrativo contabile	a tempo indeterminato	90.467,15	Ambiente, Patrimonio ed edilizia Scolastica, Viabilità e Trasporti
Mobilità ovvero Utilizzo graduatorie altre PA	1	C	Istruttore di vigilanza	a tempo indeterminato	28.220,12	Polizia Provinciale
Mobilità - in subordine comando	1	D	Funzionario Avvocato	a tempo indeterminato	33.749,56	Segreteria generale
					12	
			Assunzioni Programmate con mobilità art.30 TUP1	33.749,56		
Mobilità di personale comandato - Categoria D - su posti vacanti - (art.6	1	D	Istruttore direttivo tecnico	a tempo indeterminato	33.749,56	Pianificazione strategica e sistemi culturali
			Assunzioni Programmate etero finanziate	60.311,44		
utilizzo graduatorie Regione Campania	2	D	Istruttore direttivo amministrativo	a tempo indeterminato	60.311,44	Pianificazione strategica e sistemi culturali

Ritenuto, pertanto, poter avviare, altresì, la programmazione nell'anno 2022, consistente nelle seguenti procedure di progressione verticale da destinare a personale in servizio:

*Tabella F – Prospetto Piano Progressioni verticali*

			Assunzioni Programmate mediante Progressioni Verticali			27.730,40
Settore/servizio Destinazione	N.	Categoria	Profilo assunzione	Durata del contratto	Spesa annua	
Settore personale e Finanze	1	da B a C	Istruttore amministrativo	a tempo indeterminato	2.498,50	
Settore personale e Finanze	1	da B a C	Istruttore amministrativo	a tempo indeterminato	2.498,50	
Settore personale e Finanze	1	da B a C	Istruttore amministrativo	a tempo indeterminato	2.498,50	
Settore personale e Finanze	1	da C a D	Istruttore direttivo amministrativo	a tempo indeterminato	1.935,60	
Settore personale e Finanze	1	da C a D	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	a tempo indeterminato	1.935,60	
Settore Presidenza	1	da C a D	Istruttore direttivo amministrativo	a tempo indeterminato	1.935,60	
Settore personale e Finanze	1	da C a D	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	a tempo indeterminato	1.935,60	
Settori tecnici	2	da B a C	Istruttore amministrativo	a tempo indeterminato	4.997,00	
Settori tecnici	3	da B a C	Istruttore tecnico	a tempo indeterminato	7.495,50	

Evidenziato, in sintesi, che il Piano di fabbisogno del personale comprende le seguenti assunzioni, nel rispetto della dotazione organica vigente:

*Tabella G – Riepilogo numero assunzioni*

Categoria	Dall'Esterno	Progressioni	Altro (art.6 comma 3 DL 36-2022)	Totali per categoria
B	0	0		0
C	7	8		15
D	6	4	1	11
Dir	1			1
<b>Totali</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>27</b>

e comporta la seguente spesa, dando atto della sostenibilità finanziaria per le previsioni di spesa complessiva, annuale, pari ad € 434.305,06, al netto delle assunzioni eterofinanziate, pari ad € 60.311,44, di cui al presente atto che risulta garantita nel triennio 2022-2024, sia in termini finanziari e di equilibrio di bilancio, in quanto si tratta di spese già previste nello schema di bilancio in apposito capitolo denominato “Spese attuazione PTFP - Retribuzioni”, sia in termini di sostenibilità del Piano di riequilibrio, atteso il rilevante numero di cessazioni di personale verificatesi dalla data di adozione del piano di riequilibrio ad oggi:

*Tabella H – Totale spesa per assunzioni*

Assunzioni Programmate	Spesa annua
Totale spesa prevista	€ 434.305,06

Ritenuto, pertanto, poter procedere, allo stato attuale, alla programmazione del fabbisogno del personale per l'annualità 2022-2024, nel rispetto della dotazione organica e riduzione della spesa per il personale, come stabilito nel Piano di riequilibrio finanziario pluriennale, di cui alla deliberazione del Consiglio Provinciale n. 11/2018, riservandosi di effettuare una attenta programmazione per le annualità 2023 e 2024, in considerazione delle cessazioni programmate del personale in servizio avvenute e da completarsi nel corso del 2022 pari ad

n.23 dipendenti appartenenti rispettivamente n.16 alla Cat.B. n.3 alla Cat. C e n.4 alla Cat.D, ed anche in relazione alla conversione in Legge del D.L. n.80 del 9 giugno 2021 ed alle indicazioni in esso contenute in materia di programmazione e in tema di assunzioni, previ indirizzi del sig. Presidente;

Considerato che:

- il Consiglio Provinciale, con atto n. 149 del 23/11/2017, ha deliberato il ricorso alla Procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del D. Lgs. 267/2000 per l'impossibilità di approvare il bilancio di previsione 2017 in equilibrio, a causa degli ingenti contributi alla finanza pubblica, dichiarando altresì, al punto 25 del deliberato, di ricorrere al Fondo di rotazione per assicurare la stabilità finanziaria degli Enti Locali;

- il Consiglio Provinciale, con delibera n.11 del 21/02/2018, ha approvato il Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale decennale 2017-2026, ex art.243-bis del Tuel;

- il Consiglio Provinciale, con delibera n. 26 del 27/03/2019, ai sensi dell'art.243-bis, comma 5, del Tuel, ha approvato la rimodulazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale decennale 2017-2026;

- l'Ente, al fine di assicurare il prefissato graduale riequilibrio finanziario, per tutto il periodo di durata del piano è soggetto al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale previsto dall'articolo 243, comma 1 Tuel;

Dato atto che

- il presente atto è proposto su indirizzo del Presidente;
- la motivazione del presente provvedimento si rinviene nell'applicazione della vigente normativa in materia e nella necessità di mantenere una adeguata consistenza di personale ad invarianza di spesa per essa prevista e nei limiti della dotazione organica vigente;
- la normativa di riferimento si rinviene nell'articolo 33 c.1 bis del D.L.n.39/2019 e successive modifiche ed integrazioni; nel DM del 11/01/2022 pubblicato in G.U. in data 28/02/2022, nell'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000, nel D. Lgs. n. 165/2001, come modificato ed integrato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e dalla L.79 del 29/06/2022, nella Legge n. 56/2014;
- il presente procedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, è classificato a rischio alto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – triennio 2022-24, approvato con decreto del Presidente n.43 del 29/04/2022;
- Il provvedimento sarà inserito nella nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione, nella sezione Operativa;
- Il provvedimento è trasmesso al Collegio dei Revisori dei conti per il parere e l'asseverazione ai sensi dell'art. 33 c.1 bis del DL n.39/2019 e smi;
- per il presente atto è richiesta la pubblicazione in Amministrazione Trasparente ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013;

Si propone, pertanto, l'approvazione della Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024, quale atto propedeutico e qualificante del nuovo ciclo di programmazione che vedrà il suo completamento nell'approvazione del bilancio di previsione nella formulazione che segue.

Salerno, li 11/07/2022

Il Dirigente  
Dott.ssa Marina Fronda  
Firmato digitalmente

## IL PRESIDENTE

Rilevato che, alla data del presente provvedimento, il piano di riequilibrio finanziario è stato approvato dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno, come da Comunicato stampa del 30 marzo 2022 del Dipartimento per gli affari interni e territoriali e si è in attesa dell'approvazione della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti per la Campania;

Vista la relazione che precede contenente le motivazioni che giustificano l'adozione del presente provvedimento;

Visti

- i riferimenti normativi richiamati nella relazione tecnica del dirigente;
- i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000;
- il parere e l'asseverazione del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 33 c.1 bis del DL n.39/2019 e smi;

Visti, altresì:

- la Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 11 del 21 febbraio 2018 ad oggetto: "Approvazione piano di riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243 bis del TUEELL." e successiva rimodulazione di cui alla Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 28 del 27/03/2019;
- la Deliberazione di Consiglio Provinciale n. 147 del 18/12/2019 ad oggetto "Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Salerno";
- la Deliberazione di Consiglio Provinciale n.68 del 29/07/2021 ad oggetto "Bilancio di previsione dell'esercizio 2021-2023. Approvazione";
- il Decreto del Presidente n.42 del 22/04/2022 con il quale è stato approvato il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), il Piano della Performance (PP), ed il Piano esecutivo di Gestione (PEG) provvisori, relativi all'anno 2022"
- il Decreto del Presidente n.77 del 07/06/2021 ad oggetto: "*Rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art.243 bis, c.8 lett. g) e dell'art. 259 c.6 lett. d) D.lgs.267/2000 e smi*";
- il Decreto del Presidente n.88 del 05/07/2021 ad oggetto: "*Programmazione Triennale del fabbisogno di Personale Anni 2021-2023*";
- la Deliberazione di Consiglio Provinciale n.14 del 27/06/2022 ad oggetto "*Rendiconto di Gestione relativo all'esercizio finanziario 2021. Approvazione definitiva*"

Visti

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni;
- la Legge 7 aprile 2014, n. 56;
- il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;
- il Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162;
- La Legge n.8/2020;
- il D.L.9 giugno 2021, n. 80, ad oggetto "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle PPAA funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia";
- la L.234 del 30/12/2021;
- il D.M. del 11/01/2022 pubblicato in G.U. in data 28/02/2022;
- la Deliberazione Corte Conti Sezione Regionale di Controllo n.124 del 2020
- lo Statuto della Provincia;
- il Regolamento vigente sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

## DECRETA

Per i motivi espressi in narrativa e che qui si intendono integralmente ritrascritti, richiamati eriportati:

1. di dare atto che con Decreto del Presidente n.48 del 25/05/2022 è stata effettuata la “Ricognizione delle eccedenze di personale ex art.33 del D.lgs.165/2001- Anno 2022”, il cui esito è l’assenza di personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, e l’assenza di eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, tali che non ricorrono nel corso dell’anno 2022 le condizioni per avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti né per inibire la programmazione di assunzioni nella Provincia;;
2. Approvare, nelle more della riorganizzazione interna, la Programmazione del Fabbisogno di Personale nell’anno 2022, consistente in accessi dall’esterno e progressioni verticali come di seguito:

			Assunzioni Programmate con accesso dall'esterno			372.825,11
Modalità	N.	Categoria	Profilo assunzione	Durata del contratto	Spesa annua	Settore/servizio Destinazione
Mobilità ovvero Utilizzo graduatorie altre PA	1	DIR	dirigente tecnico	a tempo indeterminato	45.280,77	Ambiente
Mobilità ovvero Utilizzo graduatorie altre PA	3	D	Istruttore direttivo tecnico	a tempo indeterminato	€ 90.467,15	Pianificazione strategica e sistemi culturali, Patrimonio ed edilizia Scolastica, Viabilità e Trasporti
Mobilità ovvero Utilizzo graduatorie altre PA	3	C	Istruttore tecnico (geometra)	a tempo indeterminato	€ 84.660,35	Pianificazione strategica e sistemi culturali, Patrimonio ed edilizia Scolastica, Viabilità e Trasporti
Mobilità ovvero Utilizzo graduatorie altre PA	3	C	Istruttore amministrativo contabile	a tempo indeterminato	90.467,15	Ambiente, Patrimonio ed edilizia Scolastica, Viabilità e Trasporti
Mobilità ovvero Utilizzo graduatorie altre PA	1	C	Istruttore di vigilanza	a tempo indeterminato	28.220,12	Polizia Provinciale
Mobilità - in subordine comando	1	D	Funzionario Avvocato	a tempo indeterminato	33.749,56	Segreteria generale
12						
			Assunzioni Programmate con mobilità art.30 TUP1			33.749,56
Mobilità di personale comandato - Categoria D - su posti vacanti - (art.6	1	D	Istruttore direttivo tecnico	a tempo indeterminato	33.749,56	Pianificazione strategica e sistemi culturali
			Assunzioni Programmate etero finanziate			60.311,44
utilizzo graduatorie Regione Campania	2	D	Istruttore direttivo amministrativo	a tempo indeterminato	60.311,44	Pianificazione strategica e sistemi culturali

			Assunzioni Programmate mediante Progressioni Verticali	27.730,40	
Settore/servizio Destinazione	N.	Categoria	Profilo assunzione	Durata del contratto	Spesa annua
Settore personale e Finanze	1	da B a C	Istruttore amministrativo	a tempo indeterminato	2.498,50
Settore personale e Finanze	1	da B a C	Istruttore amministrativo	a tempo indeterminato	2.498,50
Settore personale e Finanze	1	da B a C	Istruttore amministrativo	a tempo indeterminato	2.498,50
Settore personale e Finanze	1	da C a D	Istruttore direttivo amministrativo	a tempo indeterminato	1.935,60
Settore personale e Finanze	1	da C a D	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	a tempo indeterminato	1.935,60
Settore Presidenza	1	da C a D	Istruttore direttivo amministrativo	a tempo indeterminato	1.935,60
Settore personale e Finanze	1	da C a D	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	a tempo indeterminato	1.935,60
Settori tecnici	2	da B a C	Istruttore amministrativo	a tempo indeterminato	4.997,00
Settori tecnici	3	da B a C	Istruttore tecnico	a tempo indeterminato	7.495,50

3. Di dare atto della sostenibilità finanziaria per le previsioni di spesa complessiva, annuale, pari ad € 434.305,06, al netto delle assunzioni eterofinanziate, pari ad € 60.311,44, di cui al presente atto che risulta garantita nel triennio 2022-2024, sia in termini finanziari e di equilibrio di bilancio, in quanto si tratta di spese già previste nello schema di bilancio in apposito capitolo denominato "Spese attuazione PTFP - Retribuzioni", sia in termini di sostenibilità del Piano di riequilibrio, atteso il rilevante numero di cessazioni di personale verificatesi dalla data di adozione del piano di riequilibrio ad oggi
4. Riservarsi, con successivi atti, di effettuare una attenta programmazione per il triennio 2022-2024, anche in relazione alla conversione in Legge del D.L. n.80 del 9 giugno 2021 ed alle indicazioni in esso contenute in materia di programmazione e in tema di assunzioni, con riferimento agli esiti dell'analisi organizzativa e dei fabbisogni, tenuto conto delle segnalazioni che ogni dirigente, nel proprio ambito, ha effettuato in sede di ricognizione delle carenze e della necessità di procedere ad una o più rimodulazioni dell'assetto organizzativo (macrostruttura e organizzazione dei servizi e degli uffici) per adeguare l'organizzazione alle nuove e diverse funzioni attribuite alle Province;
5. di dare atto che sarà possibile effettuare assunzioni nei limiti della dotazione organica rideterminata vigente, precisando tuttavia che l'attuazione delle misure di riequilibrio e la continua ricerca del mantenimento degli equilibri finanziari costituiranno il vero limite alla programmazione delle nuove assunzioni;
6. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e con il piano di riequilibrio;
7. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
8. di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024, di cui al presente atto, a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui "Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.";
9. di inviare alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno, ai sensi dell'art. 243 bis, comma 8, lett. f, Tuel e di riservarsi le misure attuative del presente decreto ad avvenuta autorizzazione;
10. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;

11. dare atto, altresì, che il presente procedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, è classificato a rischio alto nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – triennio 2022-24, approvato con decreto del Presidente della Provincia n.43 del 29 aprile 2022;
12. il provvedimento costituisce integrazione alla nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione, sezione Operativa;
13. pubblicare il presente provvedimento all'Albo Pretorio e nella sezione "Amministrazione Trasparente", sul sito istituzionale dell'Ente.

*Parere di regolarità tecnica/amministrativa*

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000)

- Favorevole**
- Contrario**
- Non dovuto**

IL DIRIGENTE  
(Marina Fronda)  
Firmato digitalmente

Salerno, 11 luglio 2022

*Parere di regolarità contabile*

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000)

- Favorevole**
- Contrario**
- Non dovuto**

IL DIRIGENTE  
(Marina Fronda)  
Firmato digitalmente

Salerno, 11 luglio 2022

*Parere di conformità*

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 27, comma 6, dello Statuto provinciale)

si esprime il seguente parere in ordine alla conformità della proposta, a seguito dell'istruttoria compiuta dai competenti uffici e sulla scorta dei pareri resi in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi sull'atto:

- Favorevole**
- Contrario**
- Non dovuto**

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Pasquale Papa)  
Firmato digitalmente

Salerno, 15 luglio 2022

Copia conforme al documento informatico custodito presso il Servizio "Supporto agli Organi dell'Ente, Trasparenza e URP", ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 82/2005.

Segue decreto del Presidente della Provincia 15 luglio 2022, n. 81

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
(Michele Strianese)  
Firmato digitalmente

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Pasquale Papa)  
Firmato digitalmente

#### **PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Generale dà disposizione per la pubblicazione del presente decreto mediante inserimento nell'Albo Pretorio online della Provincia di Salerno ai sensi dell'art. 32, co. 1, L. 18/06/2009 n. 69 e dell'art. 27, co. 8, dello Statuto provinciale e, se previsto, nella sezione "Amministrazione Trasparente", del sito, e contestuale comunicazione ai Capi Gruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Pasquale Papa)  
Firmato digitalmente



PROVINCIA DI SALERNO  
*Settore Personale e Finanze*  
*Servizio Trattamento Economico e Previdenziale del Personale*  
*via Roma, 104 – pal. S.Agostino 84121 Salerno*

Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022– 2024 - Allegato 1

Determinazione capacità assunzionale – certificazione valori dei Rendiconti e del bilancio

Letto l'art. 33 comma 3 bis del D.L. n. 39/2019 e ss.mm.ii., che prevede che: "A decorrere dalla data individuata dal decreto (...), le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.... omissis".

Visti

Il rendiconto della gestione 2019, approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 148 del 11/09/2020,  
Il rendiconto della gestione 2020, approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 45 del 31/05/2021,  
Il rendiconto della gestione 2021, approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 14 del 27/06/2022,  
Il bilancio di previsione 2021-2023, approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 68 del 29/07/2021  
La delibera di Assestamento di bilancio 2021 (art. 193 e art.175, comma 8, del D. Lgs. 267/2000) approvata con delibera di Consiglio Provinciale n. 71 del 29/07/2021

Si certificano i seguenti valori, necessari per il calcolo della capacità assunzionale 2022, ai sensi del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno dell'11/01/2022:

Gli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti sono i seguenti:

Rendiconto	Entrate correnti
2019	117.932.820,25
2020	122.552.452,63
2021	110.051.782,81

La media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati è pari a € 116.845.685,23;

Il fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (bilancio assestato 2021) relativo alle entrate correnti è pari ad € 1.123.872,63;

La media delle entrate correnti 2019-2021 da rendiconti - al netto FCDE 2021 da bilancio è pari ad € 115.721.812,60;

La spesa Spese del personale (macroaggregato 01- Impegni CP da Rendiconto 2019) è pari € 15.830.393,54;

La spesa Spese del personale (macroaggregato 01- Impegni CP da Rendiconto 2021) è pari € 14.414.355,80.

Il Dirigente  
Dott.ssa Marina Fronda

(Documento firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e ss.)

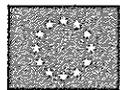


provincia di salerno

FRONDA  
MARINA  
11.07.2022  
16:26:08  
GMT+00:00



scere per governare misure e riconoscere per governare misure  
 verna misure e riconoscere per governare misure e conos  
 ergovernare misure e riconoscere per governare misure e co  
 scere per governare misure e conoscere per governare misur  
 znan misure e conoscere per governare misure e conosce



Unione Europea



REGIONE CAMPANIA



Inviato: 13/07/2022 18:05:59

Letto:

Protocollo: 202200064252

data: 13/07/2022

Mittente: revisorideiconti@pec.provincia.salerno.it  
 revisorideiconti@pec.provincia.salerno.it

Salva e-mail

Originale

Chiudi

Oggetto: **parere - asseverazione rilasciato dal Collegio sulla Programmazione triennale del fabbisogno di Personale 2022-2024.**

Messaggio: In allegato il parere - asseverazione rilasciato dal Collegio sulla Programmazione triennale del fabbisogno di Personale 2022-2024. Il Collegio dei Revisori della Provincia di Salerno

Allegati

Allegato	Archiviato	Formato	Tipo	kByte
[Apri] Parere e Asseverazione PTFP 2022,24.pdf.p7m	ema_00764_10.p7m	p7m	application/force-download	225

La tua  
**Campania**  
 cresce in  
**Europa**

POR CAMPANIA FESR 2007-2013  
 Asse 5 Obiettivo Operativo 5.1  
 Il progetto è stato realizzato  
 con il cofinanziamento dell'Unione Europea

[Cookie policy](#)



## PROVINCIA DI SALERNO

**OGGETTO: Parere ex art. 19, comma 8, L. n. 448/2001, sulla proposta di Decreto n. 25 del 11/07/2022 ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno di Personale 2022-2024" ed asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'art. 33 c.1bis D.L. n.39/2019 e smi**

L'anno duemila ventidue, il giorno 12 del mese di luglio presso la sede della Provincia e successivamente il 13 luglio in modalità telematica, i Revisori:

- Dott. Matteo Cuomo, presidente
- Dott. Pellegrino Cirillo, componente
- Dott. Alfredo Sassi, componente

Si sono riuniti al fine di rilasciare il parere-asseverazione sulla proposta di decreto n. 25 del 11.07.2022 ricevuta tramite PEC in data 11.07.2022 avente ad oggetto: "Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022 – 2024".

Vista la nota dell'11/07/2022 Prot.PSA 202200063502 del Settore Personale e Finanze, avente ad oggetto "Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024. Trasmissione Proposta n.25 del Settore Personale e finanze dell'11/07/2022", trasmessa unitamente a:

- proposta di Decreto n.25 dell'11/07/2022 ad oggetto "Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024"
- Certificazione del Dirigente del Settore Personale e finanze relativa alla certificazione dei valori tratti dai rendiconti 2019/2020/2021 e dal FCDE del Bilancio 2021 al fine della determinazione delle capacità assunzionali 2022/2023 e 2024 ed al fine della determinazione dei valori soglia per l'anno 2022 ai sensi del DM dell'11/01/2022 pubblicato in GU in data 28/02/2022;

Vista l'ulteriore nota del 12/07/2022 Prot.PSA 202200063854, avente ad oggetto "Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024. Trasmissione integrativa su Proposta n.25 del Settore Personale e finanze dell'11/07/2022", trasmessa unitamente a:

- Determinazione di approvazione della COSFEL del Decreto del Presidente n.88 del 05/07/2021 ad oggetto "Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023", contenente approvazione della rideterminazione della dotazione organica nella seduta del 25/11/2021;

- Certificazione del Dirigente del Settore Personale e finanze relativa alla certificazione dei risparmi di spesa del personale cessato per il periodo 2018-2022

**Considerato che:**

- l'art. 39, L. n. 449/1997, stabilisce, al comma 1, che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e, al comma 19, che gli Enti locali finalizzano i propri ordinamenti alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8, L. n. 448/2001, attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali il compito di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 L. n. 449/1997,

Vista la **Tabella G** della proposta inviata contenente il riepilogo delle assunzioni programmate nel 2022 così come presentata:

**Tabella G – Riepilogo numero assunzioni**

Tabella G – Riepilogo numero assunzioni				
Categoria	Dall'Esterno	Progressioni	Altro (art.6 comma 3 DL 36- 2022)	Totali per categoria
B	0	0		0
C	7	8		15
D	6	4	1	11
Dir	1			1

Vista la **Tabella H** della proposta riepilogativa della spesa programmata nel bilancio 2022, 2023 e 2024, dando atto della sostenibilità finanziaria per le previsioni di spesa complessiva, annuale, pari ad € 434.305,06, al netto delle assunzioni eterofinanziate, pari ad € 60.311,44, di cui all'atto predisposto che risulta garantita nel triennio 2022-2024, sia in termini finanziari e di equilibrio di bilancio, in quanto si tratta di spese già previste nello schema di bilancio in apposito capitolo denominato "Spese attuazione PTFP - Retribuzioni", sia in termini di sostenibilità del Piano di riequilibrio, atteso il rilevante numero di cessazioni di personale verificatesi dalla data di adozione del piano di riequilibrio ad oggi:

**Tenuto altresì conto** del complessivo quadro normativo vigente in tema di contenimento della spesa di personale, ed in tema di assunzioni;

**Considerato** che il nuovo piano assunzionale 2022-2024 viene realizzato nel rispetto della dotazione organica vigente così come approvata con determinazione del 17/11/2021 dalla COSFEL e per un valore complessivo inferiore del valore soglia, per gli anni 2022, 2023 e 2024 di cui agli artt.2/3/4 e 5 del DM 11/01/2022;

**Vista** ed esaminata la proposta di decreto contenente analitiche tabelle riepilogative;

**Viste** le certificazioni rilasciate dal Dirigente del Settore Personale e finanze di cui in premessa;

**Visti** i risparmi effettivamente conseguiti all'esito delle cessazioni del personale nel periodo 2018/2022 come certificati dal Dirigente del Settore Personale e finanze, rispetto alle previsioni contenute nel Piano di riequilibrio finanziario approvato dall'Ente;

**Considerato che** dalla proposta di decreto n.25 in oggetto e dai relativi allegati contenenti la certificazione del Dirigente del Servizio Finanziario sui valori utilizzati per l'individuazione dei valori soglia, e sui risparmi del personale effettivamente cessato tra il 2018 ed il 2022 in relazione ai risparmi di spesa previsti nel piano di riequilibrio finanziario,

si evince:

- il mantenimento degli equilibri del bilancio di previsione 2022-2024 ex art. 193 del D.lgs. 267/2000 ai fini del piano del fabbisogno del personale adibito alle ordinarie funzioni istituzionali, nonché avendo presente i dati contenuti nello schema di bilancio 2022/2024 a tale titolo.
- La conseguente disponibilità nel bilancio pluriennale dell'Ente 2022-2024 della totalità delle risorse necessarie a sostenere il costo per le assunzioni così come indicate nel piano sottoposto a verifica;

**si esprime parere favorevole alla proposta n.25 del 11/07/2022 presentata**

dichiarando di aver accertato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale in ordine alle ordinarie funzioni istituzionali dell'Ente per gli anni 2022 -2024 è improntata al rispetto:

- delle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, determinazione delle capacità di assunzione di personale a tempo indeterminato nel triennio richiamato;
- del mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2022 -2024 a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno personale 2022-2024, così come anche certificato dai valori utilizzati

per il calcolo dei valori soglia ai sensi dell'art.33 c.1 bis del Dl 39/2019 e del successivo DM del 11/01/2022;

inoltre,

**ASSEVERA**

la sostenibilità del costo totale delle assunzioni programmate per la realizzazione della Programmazione triennale del Personale 2022-2024 dell'Ente ed in particolare per le singole annualità, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi, non superiore al valore soglia così come definito nel DM richiamato.

I Revisori

Dott. Matteo Cuomo

Dott. Pellegrino Cirillo

Dott. Alfredo Sassi