

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2022/2024**

(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021)



Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani
AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Indice

Premessa	3
Riferimenti normativi e contenuto	3
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024.....	5

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'EdA 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'EdA 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 ricognitivo e sperimentale ed è da intendersi quale punto di inizio di un percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi e contenuto

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, 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 (D.Lgs. n. 150/2009 e 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 L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo" adottato, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, quale strumento di supporto alle amministrazioni. Il contenuto di tale piano è stato definito, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, 30 giugno 2022, n.132, nel quale sono definite altresì modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Ai sensi dell'art. 6, co. 4 del citato decreto interministeriale (di seguito indicato decreto), le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto stesso considerando quali aree a rischio corruttivo quelle indicate dall'articolo 1, comma 16, della L. n. 190 del 2012.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Per quanto sopra, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, fattispecie in cui rientra l'Ente d'Ambito Salerno, procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, co. 4 del citato decreto, ovvero si richiede che il PIAO contenga una scheda anagrafica dell'amministrazione e sia suddiviso nelle sottosezioni di programmazione di seguito indicate: 2.1 Rischi corruttivi e trasparenza; 3.1 Struttura organizzativa; 3.2 Organizzazione del lavoro agile; 3.3 Piano Triennale del fabbisogno del personale

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, ovvero scade il 31 dicembre 2022.

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 provvedimenti.

A tale riguardo, si richiamano, i principali provvedimenti posti in essere relativamente agli aspetti di interesse, in quanto oggetto del PIAO "in modalità semplificata":

- la deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 9 del 28 aprile 2022 di approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024;
- la deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 3 del 23 marzo 2021 di approvazione della Macrostruttura e del Funzionigramma dell'Ente;
- la deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 15 del 12 luglio 2022 di approvazione del Piano per le azioni positive per le pari opportunità 2022/2024, Allegato 1 del presente Piano, il cui articolo 2 contiene un'analisi dei dati del personale e l'indicazione del personale in forza all'Ente alla data del 30 aprile 2002 (invariato rispetto al 31 dicembre 2021), ed il cui articolo 7 contiene disposizioni di principio in materia di lavoro agile;

- la deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 16 del 15 settembre 2022 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, il cui estratto è unito quale Allegato 2 al presente Piano, contenente, tra l'altro, disposizioni in merito alla programmazione del fabbisogno del personale nel triennio di riferimento.

Si evince, pertanto, che l'EdA Salerno ha provveduto a dare attuazione a tutte le disposizioni normative inerenti ai documenti di organizzazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni, nel rispetto della normativa vigente *ratione temporis*.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<p>EdA – Ente d'Ambito per il Servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani - ATO Salerno</p> <p>Indirizzo: Via Roma, 1 - Palazzo di Città - Salerno</p> <p>Codice fiscale: 95177040656</p> <p>Presidente e Rappresentante legale: Coscia Giovanni</p> <p>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 6</p> <p>Telefono: 089 2595168</p> <p>Sito internet: https://www.edarifiutisalerno.it/ PEC: edarifiutisalerno@pec.it</p>	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
<p>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 9 del 28.04.2022 (link sito edarifiutisalerno.it sezione Amministrazione trasparente)</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<p>3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 3 del 23 marzo 2021 di approvazione della Macrostruttura e del Funzionigramma dell'Ente (link sito edarifiutisalerno.it sezione Amministrazione trasparente)</p>

	<p>Livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni (Allegato A1):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) inquadramento contrattuale 2) profilo professionale 3) competenze tecniche 4) competenze trasversali <p>Numeri dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa</p>
<p>3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Durante l'emergenza sanitaria da covid-19 il lavoro agile è stato autorizzato con Decreti del Direttore Generale. Considerati i ragguardevoli risultati ottenuti durante il suddetto periodo con il ricorso allo smart working, l'EDA intende garantire e consolidare l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile anche dopo il termine della suddetta fase emergenziale, come espressamente indicato all'art.7 del Piano per le azioni positive per le pari opportunità 2022/2024 (Allegato 1) approvato con deliberazione del Consiglio d'Ambito n.15 del 12 luglio 2022. Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del D.Lgs. n. 281/1997, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso l'EDA, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p>
<p>3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Analisi dati del personale, articolo 2 del Piano sopraindicato (Allegato 1); Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 (Allegato 2), di cui alla deliberazione del Consiglio d'Ambito n. 16 del 15 settembre 2022 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024.</p>

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

ALLEGATO A1

Struttura organizzativa

Nella seguente tabella viene indicato il personale in forza all'Ente alla data del 30 aprile 2022, pari a 11 dipendenti (di cui 6 in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali, come appresso specificato) oltre il Direttore Generale, che ricopre *ad interim* anche l'incarico di Dirigente dell'Area Amministrativa e Contabile (*ex* Decreto del Presidente dell'EdA 31 gennaio 2020, n. 2)

DOTAZIONE ORGANICA		PERSONALE	IN SERVIZIO	
N.	QUALIFICA	AREA	DONNE	UOMINI
1	Dirigente	Amministrativa e contabile		1
1	Dirigente	Tecnica	1*	
3	cat. D	Tecnica	1	2
2	cat. D	Amministrativa e contabile		2
4	cat. C	Amministrativa e contabile	1	3
1	cat. B	Amministrativa e contabile	1	
12	TOTALI		4	8

*incarico a tempo determinato ex art. 110 d.lgs.267/2000; **3 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato; 1 ex. art. 110 d.lgs.267/2000; 1 in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali. *** 2 unità in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali. **** 4 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato e 3 in scavalco d'eccezione a 12 ore settimanali.

L'analisi del personale dipendente complessivamente in servizio non evidenzia, quindi, un divario significativo tra i generi nelle misure definite dalla legge, in quanto il totale dei dipendenti è così ripartito: 36,36 % donne e 64,64% uomini.

Ove si consideri poi il solo personale in servizio a tempo pieno presso l'EDA, escludendo i dipendenti temporaneamente in servizio in scavalco d'eccezione come sopra precisato, la situazione risulta ribaltata; infatti, su 5 unità figurano 3 donne (60%) e 2 uomini (40%).

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani
AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

ALLEGATO 1

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2022-2024

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"



Piano delle azioni positive per le pari opportunità Triennio 2022-2024

(art.48 decreto legislativo 198/2006)

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Premessa

Le Amministrazioni Pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del D.lgs. 165/2001 ss.mm.ii., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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 o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ss.mm.ii., "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Secondo quanto disposto da tale normativa, 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.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", nell'ottica della strategia europea 2020, focalizza l'attenzione oltre che sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro anche sul tema di conciliazione dei temi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata, dando così indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Ente d'Ambito Salerno armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il presente Piano delle azioni positive, che avrà durata triennale con aggiornamento annuale, non è inteso come mero adempimento ad un obbligo di legge, ma vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Art. 1

Obiettivi

1. Nel corso del triennio 2022-2024, l'Ente d'Ambito Salerno intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni (Obiettivo 1).
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale (Obiettivo 2);
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale (Obiettivo 3);
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (Obiettivo 4);
- Implementare e consolidare il lavoro agile (Obiettivo 5).

Art. 2

Analisi dati del personale

1. Nella seguente tabella viene indicato il personale in forza all'Ente alla data del 30 aprile 2022, pari a 11 dipendenti (di cui 6 in scavalco d'eccedenza a 12 ore settimanali, come appresso specificato) oltre il Direttore Generale, Avv. Bruno Di Nesta, che ricopre ad interim l'incarico di Dirigente dell'Area Amministrativa e contabile (ex Decreto del Presidente dell'EdA 31 gennaio 2020, n. 2)

DOTAZIONE		ORGANICA	PERSONALE	IN	SERVIZIO
N.	QUALIFICA	AREA		DONNE	UOMINI
1	Dirigente	Amministrativa e contabile			1
1	Dirigente	Tecnica	1*	1	
3	cat. D	Tecnica	3**	1	2
2	cat. D	Amministrativa e contabile	2***		2
4	cat. C	Amministrativa e contabile	4****	1	3
1	cat. B	Amministrativa e contabile	1	1	
12	TOTALI		12	4	8

*incarico a tempo determinato ex art.110 d.lgs.267/2000; **3 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato; 1 ex. art.110 d.lgs.267/2000; 1 in scavalco d'eccedenza a 12 ore settimanali. *** 2 unità in scavalco d'eccedenza a 12 ore settimanali. **** 4 unità di cui: 1 unità a tempo pieno e indeterminato e 3 in scavalco d'eccedenza a 12 ore settimanali.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

2. L'analisi del personale dipendente complessivamente in servizio non evidenzia, quindi, un divario significativo tra i generi nelle misure definite dalla legge, in quanto il totale dei dipendenti è così ripartito: 36,36 % donne e 64,64% uomini.

3. Ove si consideri poi il solo personale in servizio a tempo pieno presso l'EDA, escludendo i dipendenti temporaneamente in servizio in scavalco d'ecedenza come sopra precisato, la situazione risulta ribaltata; infatti, su 5 unità figurano 3 donne (60%) e 2 uomini (40%).

Art. 3

Ambiente di lavoro

1. L'EDA Salerno persegue il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone. A tal fine si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. L'EDA si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

3. L'EDA promuove la massima integrazione favorendo ogni pratica volta non solo a tutelare e rispettare ma a valorizzare tutte le possibili diversità all'interno dell'ambiente di lavoro, quali di genere, di età, di orientamento sessuale, di origini etniche, di cultura, di abilità fisiche.

Art. 4

Reclutamento del personale

1. Non ci sono posti in dotazione organica dell'EdA che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne: la dotazione organica è strutturata con esclusivo riferimento alle categorie e ai profili professionali previsti dal CCNL del Comparto Funzioni Locali, senza alcuna prerogativa di genere.

2. Non esistono possibilità per l'EDA di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla L. n. 903/77 e al D. Lgs. n. 198/2006.

3. L'EDA si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

4. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

5. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'EDA Salerno valorizza attitudini e capacità personali del proprio personale indipendentemente dal genere.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Art. 5

Attività formative

1. L'EDA persegue l'obiettivo di sviluppare all'interno dell'Ente, anche grazie alle attività formative strettamente intese, un patrimonio di conoscenze e competenze diffuso che, senza alcuna differenza di genere, possa consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, nell'arco del triennio.
2. Il Piano di formazione dovrà consentire, tenendo conto delle esigenze di ogni Area, la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
3. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
4. L'EDA si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti.
5. L'EDA si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Art. 6

Flessibilità orarie

1. L'EDA Salerno favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, prevedendo forme di flessibilità dell'orario di lavoro dei dipendenti, con particolare attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori con figli minorenni e/o con particolari esigenze familiari.
2. L'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
3. L'EDA si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.
4. L'EDA esprime la ferma convinzione che, attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro e l'utilizzo di tempi più flessibili, sia possibile realizzare economie di gestione e potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Art. 7

Lavoro agile

1. Considerati i ragguardevoli risultati ottenuti durante l'emergenza sanitaria da covid-19 con il ricorso allo smart working, l'EDA intende garantire e consolidare l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile anche dopo il termine della suddetta fase emergenziale.
2. L'EDA, infatti, ritiene sia possibile conciliare gli obblighi della vita lavorativa, compreso il perseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, con le esigenze della vita familiare dei propri dipendenti, in particolare di quelle legate a specifiche e peculiari situazioni (assistenza a minori, anziani, disabili, ecc).
3. A tal fine l'EDA si propone non solo di ridefinire le modalità organizzative dei processi allo scopo di agevolare i dipendenti che facciano richiesta di rendere la prestazione lavorativa a distanza, ma anche di ricercare modalità di svolgimento della stessa tali da evitare i rischi connessi all'isolamento o all'iperconnessione.
4. L'EDA si impegna a garantire, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working, un equo bilanciamento tra il personale che presta servizio in sede e coloro che svolgono l'attività lavorativa da remoto.
5. L'EDA assicura che i dipendenti che si avvalgono del lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Art. 8

Entrata in vigore

1. Il presente Piano ha durata per il triennio 2022-2024 decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione del Consiglio d'Ambito.

Art. 9

Monitoraggio

1. Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter valutare l'impatto delle azioni poste in essere e procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

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).

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani
AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

ALLEGATO 2

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

10. Programmazione del fabbisogno di personale

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Il D.Lgs. n. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

art. 6 - comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;

art. 6 - comma 4bis - il documento di programmazione deve essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

art. 35 - comma 4 - la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati. Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

La programmazione, che è stata effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente, è riportata nel presente documento sotto forma di indirizzi e direttive di massima, a cui dovranno attenersi nelle indicazioni operative i piani occupazionali annuali approvati.

Il Consiglio d'Ambito dell'Eda determina, su proposta del Direttore Generale, la dotazione organica del personale, nel rispetto dei principi di efficienza ed economicità ed in funzione dell'ottimale distribuzione di competenze per lo svolgimento delle attività affidate.

Le norme che regolano i rapporti giuridici di tutto il personale dell'Ente d'Ambito sono dettate dal Testo Unico per il Pubblico Impiego (D.Lgs. 165/2001). I contratti sono disciplinati dal CCNL personale comparto Funzioni locali.

Nell'esercizio delle predette funzioni l'Ente d'Ambito, può avvalersi degli uffici e del personale degli enti aderenti secondo criteri e modalità definite dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

La struttura organizzativa dell'Eda deve essere definita procedendo all'assunzione di personale con le procedure previste dal D.Lgs. 165/2001, nel rispetto di quanto previsto dalla L.R.C. n. 14/2016 e dallo Statuto dell'Ente.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Si riporta di seguito la vigente dotazione organica dell'Eda:

unità	Categoria e profilo
1	Dirigente (Area Amministrativa e contabile)
1	Dirigente (Area Tecnica)
3	Cat. D (Area Tecnica)
3	Cat. D (Area Amministrativa e contabile)
7	Cat. C (Area Tecnica)
6	Cat. C (Area Amministrativa e contabile)
1	Cat. B (Area Amministrativa e contabile)
Totale 22 unità	

Il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale indica sotto i profili quantitativo e qualitativo le unità di personale da assumere, le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, al fine di definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente impegnato nell'attuazione del Piano d'Ambito, di durata decennale, mediante l'affidamento dei servizi di raccolta trasporto e spazzamento per ogni SAD individuato e la concreta realizzazione degli interventi materiali e immateriali previsti nello stesso piano.

Programma Triennale del Fabbisogno di Personale Triennio 2022/2024:

Nell'esercizio 2022 si prevede l'avvio delle procedure per il reclutamento delle seguenti unità di personale, con indicazione del costo annuo del trattamento economico lordo e dei relativi oneri di ciascuna figura professionale:

n. 1 dirigente area tecnica mediante concorso pubblico	€ 62.408,55;
n. 1 funzionario tecnico categoria D mediante mobilità/ concorso pubblico	€ 48.655,96;
n. 1 funzionario amministrativo/contabile categoria D mediante mobilità/ concorso pubblico	€ 48.655,96;
n. 1 istruttore tecnico categoria C mediante mobilità/ concorso pubblico	€ 35.993,57;
n. 1 istruttore amministrativo/contabile categoria C mediante mobilità/ concorso pubblico	€ 35.993,57.

È prevista - anche per il triennio 2022-2024 - il ricorso all'attivazione di procedure di comando/scavalco d'ecedenza per le figure professionali previste nella dotazione organica per far fronte alle esigenze organizzative dell'Ente connesse all'implementazione delle attività istituzionali, senza determinare un aggravio di spesa consolidato nel tempo.

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

Il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024 è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti dei documenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ente.

Le assunzioni previste nel Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024 possono essere effettuate, in conformità all'art. 9, co. 36, del D.L. 78/2010, in quanto la spesa complessiva per le nuove assunzioni come sopra indicate è inferiore al limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque, nel limite complessivo del 60% della dotazione organica, la cui spesa teorica ammonta ad €. 806.919,32.

Il rapporto di lavoro del Direttore Generale, con durata 5 anni, è regolato dal contratto individuale stipulato con decorrenza 01.10.2018 ed è avvenuto a seguito di selezione pubblica, con provvedimento approvato dal Consiglio d'Ambito, nel rispetto di quanto previsto dalla L.R.C. n. 14/2016 e dallo Statuto dell'Ente.

Con decreto del Presidente dell'Ente d'Ambito n. 2 del 31.01.2020 è stato disposto di conferire al Direttore Generale l'incarico di dirigente ad interim dell'Area Amministrativa e Contabile dell'Ente.

Il rapporto di lavoro del personale non dirigente è regolato dal CCNL relativo al personale del comparto "Funzioni Locali".

Il rapporto di lavoro del personale di qualifica dirigenziale è regolato dal CCNL relativo all'area della dirigenza del comparto "Funzioni Locali".

Tutte le procedure di assunzione del personale tecnico/ amministrativo dell'EDA dovranno tener conto di quanto stabilito all'art. 32, comma 4, della LRC n. 14/2016.