



COMUNE DI CAPRARICA DI LECCE

Provincia di Lecce

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Sommario

Premessa

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

- 2.1 *Valore pubblico*: Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione, Obiettivi di valore pubblico, Accessibilità, Procedure da semplificare, Interventi finanziati nell'ambito del PNRR
- 2.2 *Performance*: Performance e Obiettivi
- 2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza*: Analisi del contesto interno e esterno, Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi, misure per la prevenzione, Programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza e misure per garantire l'accesso civico

Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano

- 3.1- *Struttura organizzativa*
- Organigramma: Interventi organizzativi a supporto degli obiettivi, Consistenza del personale al 31.12.2024
- 3.2 *Organizzazione del lavoro agile*
- 3.3 *Piano dei fabbisogni di personale*: Capacità assunzionali e calcolo della dotazione finanziaria potenziale, Verifiche propedeutiche
- Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance, Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance
- 3.4 Piano delle Azioni Positive

Sezione 4. Monitoraggio

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi

Riferimenti normativi:

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

L'ORGANIZZAZIONE

La struttura organizzativa dell'ente è stata ridefinita con la Deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 29/03/2024 "Approvazione di nuova struttura organizzativa". La struttura è articolata nelle seguenti aree

- AREA I: AMMINISTRATIVO CONTABILE
- AREA II: SERVIZI SOCIALI, CULTURA E PROMOZIONE DEL TERRITORIO
- AREA III: URBANISTICA EDILIZIA E SUAP
- AREA IV LAVORI PUBBLICI, PATRIMONIO, AMBIENTE
- AREA V: POLIZIA LOCALE

Le posizioni di elevata qualificazione, coincidenti con le posizioni apicali e con gli incarichi di responsabilità, risultano quelle di seguito elencate:

- **Posizione EQ relativa all'area "Amministrativo - contabile":**

Ufficio ragioneria e tributi: responsabile Cosima Carbone

personale assegnato Rosalba Antonica (TI) Fabio Garrisi (TI) Daniela Greco (TI) Cordella Antonio, (TI),

- **Posizione EQ relativa all'area "Servizi sociali, cultura e promozione del territorio"**
Responsabile: Antonella Fracasso
- **Posizione EQ relativa all'area Urbanistica, edilizia e Suap**
Personale assegnato: Colella Federico
- **Posizione EQ relativa all'area Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente**
Responsabile: Renato Innocente
- **Posizione EQ relativa all'area Polizia Municipale:**
Responsabile: Marino Tiziana (TD)
Luperto Emanuela (TI)
Leo Valeria

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

N. 5 Posizioni di Elevata qualificazione previste per i corrispondenti Settori.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE
--

I settori hanno la seguente consistenza numerica di dipendenti:

I° - Amministrativo-contabile: n. dipendenti 4 (+ n. 1 responsabile);
--

II°-, Servizi sociali, cultura e promozione del territorio: n. dipendenti 1;
--

III°- Urbanistica, edilizia e Suap: n. dipendenti : 1

IV°- Lavori Pubblici, Patrimonio e Ambiente: n. dipendenti 1 (responsabile);

V° Polizia municipale: n. 2 (+ n. 1 responsabile)

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

Personale in servizio alla data di adozione alla data del 01/09/2025

SEGRETARIO COMUNALE (fuori dotazione organica, appartenente al ruolo del Ministero dell'Interno. In convenzione con il Comune di Guagnano con oneri a carico del Comune di Caprarica di Lecce per il 33,33% del costo complessivo): PATRIZIA PAGLIARA

PERSONALE DI RUOLO

TABELLA A				
n. unità	Profilo	Regime orario	Profilo professionale (Ex Categoria)	Note
1	Funzionario tecnico	PT 50%	Funzionario tecnico con incarico di EQ (ex D)	Scavalco condiviso ai sensi dell'art. 14 CCNL 22 gennaio 2004 e dell'art. 1 comma 124 Legge n. 145/2018
1	Funzionario tecnico	FT	Funzionario tecnico con incarico di EQ (ex D)	vincitore di concorso per funzionario tecnico (interpello provincia di Lecce)
1	Funzionario amministrativo contabile	FT	Funzionario amministrativo contabile con incarico di EQ	vincitore di concorso per funzionario amministrativo contabile (interpello provincia di Lecce)
3	Istruttore Amministrativo contabile	FT 100%	Istruttore amministrativo (ex C)	n. 1 istruttore, vincitore di concorso per funzionario amministrativo contabile
1	Istruttore Amministrativo contabile	FT 100%	EX CAT C	Full time determina n. 349 del 20/05/2025
1	Istruttore di Vigilanza	FT 100%	Istruttore di vigilanza (ex C)	Full time determina n. 348 del 20/05/2025
1	Istruttore di Vigilanza	PT 33,33%	Istruttore di vigilanza (ex C)	

PERSONALE NON DI RUOLO

TABELLA B				
n. unità	Profilo	Regime orario	Ex Categoria	Tipologia di contratto
1	Funzionario ad elevata qualificazione (settore contabile)	PT – 33,33%	D	Scavalco d’eccedenza ex art 1 co 557 Legge n. 311/2004
1	Istruttore di PL	PT 14 ore	C	Scavalco d’eccedenza ex art 1 co 557 Legge n. 311/2004 CON INCARICO DI EQ AI SENSI DELL’ART. 16 CO 4 DEL CCNL Fino al 31.10.2025 per dimissioni

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Aree professionali	Dipendenti	Profili professionali	Numero
Operatori	-	Operatori tecnici	0
Operatori esperti			
	Rosalba Antonica	Istruttori amministrativi	3
	Antonio Cordella		
	Fabio Garrisi		
	Emanuela Luperto	Istruttori di vigilanza	3
	Leo Valeria		
	Tiziana Marino		

	Art 16 co 4 CCNL 16.11.2022		
Funzionari ed elevata qualificazione	Cosima Carbone	Funzionari contabili	1
	Antonella Fracasso		
	Federico Colella		
	Renato Innocente	Funzionari tecnici	1
	Tiziana Marino Art 16 co 4 CCNL 16.11.2022	CON INCARICO DI EQ EX ART 16 CO 4 CCNL 16.11.2022	1 Fino al 31.10.2025

Il comune di Caprarica di Lecce ha autorizzato il comando all'ambito territoriale di Martano l'assistente sociale Masciullo Patrizia

Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

- a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
- b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
- c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

I costi del fabbisogno del personale da assumere in base alle previsioni del presente strumento di programmazione, con impiego di risorse dell'ente, sono quantificate nella tabella che segue

ANNO 2025

NUMERO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	COSTO COMPLESSIVO ANNUO (ONERI A CARICO DELL'ENTE INCLUSI)	
1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	Ex C	DA 24 A 36 ORE	INCREMENTO ORARIO (+ 12 ORE)	9.675,28	Incremento orario perfezionato con determina n. 348 del 20/05/2025
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	EX CAT C	DA 24 A 36 ORE	INCREMENTO ORARIO (+ 12 ORE)	9.675,28	Incremento orario perfezionato con determina n. 349 del 20/05/2025
0,33%	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	Ex C	12 ore	INTERPELLO - CONVENZIONE GRADUATORIA PROVINCIA DI LECCE	9.675,28	Avviato con determina n. 527 del 20/07/2025
3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	EX CAT D	n. 1 FT 36 ore n. 2 - 12 H cadauno	INTERPELLO ELENCO PROVINCIA DI LECCE SPECIALISTA AMMINISTRATIVO CONTABILE (FUNZIONARIO EQ)	20.996,34 (36 H) 13.997,49 (n. 2 unità a n. 12 H)	n. 1 unità a n. 36 H, Perfezionato con determina n. 343 del 20/05/2025 In servizio dal 01/06/2025
1	FUNZIONARIO TECNICO	EX CAT D	FT 36 ore	INTERPELLO ELENCO PROVINCIA DI LECCE, SPECIALISTA TECNICO (FUNZIONARIO EQ)	20.996,34	Perfezionato con determina n. 342 del 20/05/2025 In servizio dal 01/06/2025
0,33%	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	EX CAT D	12 ore	INTERPELLO ELENCO PROVINCIA DI LECCE, SEZIONE SPECIALISTA DELLA VIGILANZA (FUNZIONARIO EQ)	10.498,17	

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

MISURE ORGANIZZATIVE

Come previsto dalle linee guida per il contratto Smart Working PA, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale.

Il comune di Caprarica di Lecce presenta settori con numero esiguo di risorse umane.

L'autorizzazione al lavoro agile, potrebbe implicare la chiusura all'utenza di un singolo settore. Si avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di fragilità o particolare necessità, ove contingenti e temporanee, compatibilmente con la possibilità che le mansioni svolte siano espletabili da remoto.

Previa regolamentazione nel CCDI, verranno sottoscritti gli accordi individuali con i dipendenti che regoleranno, fra l'altro, i tempi di contattabilità e disconnessione che verranno registrati nel portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali <https://servizi.lavoro.gov.it/>

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

Il Comune di Caprarica di Lecce utilizza da diverso tempo con sistemi informatici in Cloud che consentono di poter agire da remoto garantendo, quindi, la massima operatività anche da parte di eventuali dipendenti non presenti fisicamente nell'Ente.

Le ulteriori misure del PNRR da attuare nel corso del 2025 consentiranno di attuare progressi nella digitalizzazione dei pagamenti, SPID – CIE, Notifiche digitali e servizi del cittadino.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Tutti i dipendenti addetti alle istruttorie dei procedimenti hanno competenze adeguate all'utilizzo dei sistemi informatici e delle piattaforme informatiche in uso all'Ente.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

L'obiettivo primario è quello di con l'apporto fattivo anche di eventuali dipendenti autorizzati a tale forma di lavoro. Gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si prefigge con la sperimentazione del lavoro agile sono:

- risparmio energetico con la chiusura degli uffici comunali al lunedì
- miglioramento della performance
- riduzione delle assenze
- miglioramento della conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri dipendenti
- garantire la massima continuità amministrativo-gestionale dell'Ente

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
- ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi

Con determinazione del responsabile del settore economico finanziario n. 163 del 10/02/2025 è stato calcolato il LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI AI SENSI DEL D.M. MINISTERO DELL'INTERNO 17 MARZO 2020. ANNO 2025 (RENDICONTO 2023), come da tabella seguente

Tabella spesa personale prevista per il triennio 2025/2027

Calcolo limite di spesa per assunzioni DM 17.03.2020

ANALISI CONTABILE PRELIMINARE

2025 fascia_demografica del comune	c		
spesa personale 2018	392.408,79	a	
spesa personale ultimo rendiconto	297.553,38	b	
entrate correnti terzultimo rendiconto	2.303.298,95 €		
entrate correnti penultimo rendiconto	3.701.975,69 €		
entrate correnti ultimo rendiconto	2.745.961,74 €	c	
media entrate corr triennio:	2.917.078,79 €		
crediti dubbia esigibilità in bilancio	216.034,20 €	d	
entrate corr nette ultimo rendiconto al netto dei cred.dubbia es.	2.529.927,54	e1	
media entrate corr del triennio al netto dei cred.dubbia es.	2.701.044,59	e	
val soglia tab 1: spesa personale / entrate correnti	27,60%	t1	
val soglia tab 2: incremento spesa / spesa personale	100,00%	t2	
val soglia tab 3: spesa personale / entrate correnti	31,60%	t3	
rapporto spesa personale/entrate correnti dell'Ente	11,02%	f (b / e)	
VINCOLI obbligo di non superamento del valore soglia del	27,60%	g	
valore soglia differenza	16,58%	h	
incremento spesa personale	447.934,91	i (e x h) (e * g - b)	
Limite all'incremento di spesa personale previsto dalla tab 2:	392.408,79	l (a x t2)	
resti assunzionali quinq < 2020	0,00	tab 2 + resti:	m
Incremento spesa applicabile per enti sotto soglia tab.1	392.408,79	n (minore tra i;m)	
PROGRAMMAZIONE E CALCOLO SPAZI OCCUPAZIONALI			
spesa personale ultimo rendiconto		o non valutabile	
entrate anno ultimo rendiconto al netto FCFE		p non valutabile	
VINCOLO rapporto spesa/entrate corr. ultimo rendiconto		q non valutabile	
entrate corr. bilancio di previsione	0,00	r	
FCDE bilancio previsione	0,00	s	
entrate bilancio di previsione al netto FCDE		t non valutabile	
limite spesa personale ammissibile (tab.1/3)	745.488,29	u (i + b)	
limite spesa personale ammissibile Tab.2 (spesa 2018 + resti)	784.817,58	v (a + m)	
limite spesa personale applicabile (minimo tra tab.1/3 e tab.2)	745.488,29	z (minore tra u-v)	
spesa DM 17/03/2020 nel bilancio anno corrente	605.109,49	y	
Di cui già programmata e contabilizzata per nuove assunzioni	90.941,58		
ULTERIORI spazi assunzionali consentiti anno corrente	140.378,80	x (z - y)	
limite spesa turn-over (dal 2025)	0,00		

PROGRAMMAZIONE SPAZI ASSUNZIONALI - ANALISI TRIENNALE

25

fascia demografica:	C	2025	2026	2027
Spesa personale ultimo rendiconto	297.553			
Spesa personale 2018	392.409			
Entrate corr. ultimo rendiconto al netto del f.c.d.e.	2.529.928			
Limite spesa personale ammissibile tab 1/3		745.488	745.488	745.488
Limite spesa personale ammissibile tab 2	100,00%	784.818	100,00% 784.818	100,00% 784.818
Limite spesa personale applicabile		745.488	745.488	745.488
spesa impegnata in bilancio		605.109	578.085	575.075
di cui nuova programmazione		90.942	0	0
spazio assunzionale residuo		140.379	167.403	170.413
maggiore spesa consentita dal DM esclusa dal tetto art.1 c.557 l.296/06				
entrate bilancio ult.rend. - c.d.e.	2.529.927,54	aliq.diff. 16,58%	419.557	419.557

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA
N. 5 Posizioni ELEVATA QUALIFICAZIONE previste per i corrispondenti Settori.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE
AREA I - AMMINISTRATIVO CONTABILE N. DIPENDENTI: 4 (+ 1 RESPONSABILE)
AREA II – SERVIZI SOCIALI, CULTURA E PROMOZIONE DEL TERRITORIO N. DIPENDENTI: 1 (RESPONSABILE)
AREA III – URBANISTICA EDILIZIA E SUAP N. DIPENDENTI: 1 (RESPONSABILE)
AREA IV – LAVORI PUBBLICI, PATRIMONIO, AMBIENTE N. DIPENDENTI: 1 (RESPONSABILE)
SETTORE V – POLIZIA LOCALE N. DIPENDENTI: 2 (+ 1 RESPONSABILE)

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO	
ANNO 2025-2027	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI - ANNO 2025:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: Non si palesano tali cause.
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non ricorre tale fattispecie.
c) a seguito internalizzazioni di attività: Non ricorre tale fattispecie.
d) a seguito di dismissione di servizi: Non ricorre tale fattispecie.
e) a seguito di potenziamento di servizi: Non ricorre tale fattispecie.
f) a causa di altri fattori interni
g) a causa di altri fattori esterni: Non sussistono tali cause.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI - ANNO 2026:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: Non sono previste altre esternalizzazioni di servizi.

c) a seguito internalizzazioni di attività: Non si prevedono internalizzazione di servizi.
d) a seguito di dismissione di servizi: Non ricorre tale fattispecie.
h) a seguito di potenziamento di servizi:
e) a causa di altri fattori interni:
f) a causa di altri fattori esterni: Non ricorre tale fattispecie.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazioni di attività:
c) a seguito internalizzazioni di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
Premessa Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2025	1 istruttore di vigilanza assegnato all'area amministrativo contabile	
2026		Non si ravvisa tale necessità.
2027		Non si ravvisa tale necessità.
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		

2025		
2026		Non si ravvisa tale necessità.
2027		Non si ravvisa tale necessità.

Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione		
2025	Incremento orario per n. 12 ore a n. 2 istruttori dipendenti n. 1 istruttore di vigilanza n. 1 istruttore amministrativo contabile	
2026		
2027		
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2025	1 istruttore di vigilanza assegnato all'area amministrativo contabile	
2026		
2027		
Meccanismi di progressione di carriera interni		

	2025	Avviso Differenziali Previsti per il personale ex cat C e cat D	
	2026	Avviso Differenziali Previsti per il personale ex cat C e cat D	
	2027		
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/opercorsi di affiancamento)			
	2025		
	2026		
	2027		

Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2025		
2026		
2027		
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2025		
2026		
2027		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA		
(comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2025		
2026		
2027		
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2025	n. 1 Scavalco d'eccedenza ex art 1 co 557 L 311/2004 amministrativo contabile,	
2026	n. 1 Scavalco d'eccedenza ex art 1 co 557 L 311/2004 amministrativo contabile,	
2027		
Concorsi		
2025	n. 1 funzionario di vigilanza (PT) n. 2 funzionari amministrativo contabili (PT)	
2026		
2027		
Stabilizzazioni		

2025		
2026		
2027		

3.1 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Premessa

Il piano delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs. 196/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono, la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella PA e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". L'art. 7, co. 1, del D.lgs. n. 165/2001 stabilisce che "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 o 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, all'art. 57, prevede la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Con la Legge 183/2010, art. 21, il legislatore è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, prevedendo la costituzione dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". In quest'ottica, la direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento di tali Comitati (CUG), raccomanda "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza". Nel 2019 il Ministero per la Funzione pubblica è intervenuto con la direttiva n. 2 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" aggiornando alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva 4 marzo 2011. La direttiva in particolar modo pone ulteriori obiettivi, quali quello di "promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche". La Direttiva s'inserisce in un quadro normativo nazionale ed europeo volto sempre di più a rafforzare la presenza delle donne in posizioni di responsabilità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. In tale contesto, si inserisce il D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione del c.d. "Jobs act", che ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che, come richiamato dalla citata Direttiva n. 2/2019 introduce "misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.IAO.) 2025-2027 tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico."

Il Decreto legge n. 80/2021 all'art. 6, nel disciplinare i contenuti del PIAO prevede alla lettera g) che esso definisca le modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Le

Direttive del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, ribadiscono l'obbligatorietà dell'adozione dei piani triennali di azioni positive previsti dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006. In data 16 novembre 2022, è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Funzioni Locali che ha apportato sostanziali modifiche ad alcuni istituti del rapporto di lavoro, ricercando un equilibrato rapporto tra l'estensione dei diritti di lavoratori e lavoratrici e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti.

Di particolare rilievo assume la nuova disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 81/2017 e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro. L'emergenza pandemica ma anche la progressiva digitalizzazione dell'attività amministrativa ha reso necessario un ripensamento delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

La questione del contrasto alla disparità di genere inoltre è una delle questioni centrali anche del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) per il rilancio del Paese dopo la pandemia, che individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

Nel Comune di Caprarica di Lecce la composizione di genere del personale è la seguente

SETTORE	DONNE	UOMINI
Segretario Generale	1	
1^ area AMMINISTRATIVO CONTABILE	3	2
2^ area SERVIZI SOCIALI, CULTURA E PROMOZIONE DEL TERRITORIO	1+1 assistente sociale ambito territoriale	
3^ area URBANISTICA EDILIZIA E SUAP		1
4^ area LAVORI PUBBLICI, PATRIMONIO, AMBIENTE		1
5^ area POLIZIA LOCALE	3	
Totale dipendenti	7 (+ n. 1 assistente sociale assegnata dall'ambito territoriale di campi s) + n. 1 segretario comunale + n. 2 scalvalchi di eccedenza	4

La presente Sezione provvede ad aggiornare i dati del contesto interno all'Ente e a definire la nuova programmazione per il triennio 2025-2027 per il perseguimento delle seguenti finalità:

1. rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
2. promozione di politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare; 3. rimozione della segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

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.

Il Comune di Caprarica di Lecce è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità.

L'organizzazione del Comune di Caprarica di Lecce, come rappresentato nei paragrafi successivi, vede un numero di dipendenti estremamente esiguo, ma non per questo non si può escludere che, nella gestione del personale, siano attivati tutti gli strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Comune di Caprarica di Lecce, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- 1) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- 2) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- 3) salvaguardia del principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica le azioni strategiche che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

Azione 1 – Prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate 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.

Azione 2 - Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in relazione alla situazione organizzativa ed economico-finanziaria del Comune.

Azione 3 - In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Azione 4 - Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Caprarica di Lecce valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi.

Azione 5 – Garantire, nel rispetto della normativa vigente:

- a) accesso ai percorsi di formazione al maggior numero di personale, senza discriminazione di genere, in particolare nella completa e corretta conoscenza dei procedimenti amministrativi, dedicando un apposito spazio sulla intranet, costantemente aggiornato, nel quale ciascuno potrà essere informato sui percorsi formativi, previsti per la sua figura professionale, ai quali poter partecipare;
- b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Azione 6 - Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o dal congedo parentale 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.

Azione 7 - Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici, nei limiti delle dimensioni del Comune, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale. Dare la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta motivata, di usufruire dell'istituto della mobilità volontaria, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Azione 8 - Consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.; tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Azione 9 - Dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.

Azione 10: istituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dal CCNL e dalla normativa vigente; promuovendo iniziative per agevolare informazione e consapevolezza nell'ottica della prevenzione e del benessere quali l'incentivazione della cultura organizzativa per l'utilizzo dei congedi parentali.

Azione/obiettivo 11: Indagine sul benessere lavorativo attraverso la somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo da ripetere annualmente al fine di garantire un monitoraggio continuo, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio".