



Comune di Ururi
Provincia di Campobasso

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 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 dellavoro 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e 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", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 1 del DPR 24.06.2022, n. 81 per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni tra cui: c) articolo 10, commi 1, lett. a) e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della Performance). Ai sensi dell'art. 2 del DPR 24.06.2022, n.81: Per gli enti locali il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il Piano della Performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO).

Ai sensi del DM del 30.06.2022, n. 132 avente ad oggetto “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” all’art. 6, comma 3, viene stabilito che: le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del PIAO limitatamente all’art. 4, comma 1, lett. a), b) e c), n. 2; al comma 4: le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

Ai sensi di quanto previsto dal Piano tipo per le amministrazioni pubbliche, allegato al DM del 30.06.2022, n. 132, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono tenute a compilare la sezione 2.2. Performance, del PIAO, pertanto, il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il Piano della Performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 potranno essere approvati separatamente rispetto al PIAO.

Il comune di Ururi ha in organico al 31.12.2023 n. 8 dipendenti a tempo indeterminato e, pertanto, è notevolmente al di sotto della soglia dei 50 dipendenti;

Ai sensi dell’art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le pubbliche amministrazioni tenute all’adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all’art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell’art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Il Piano tipo per le amministrazioni pubbliche allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 prevede quanto segue:

- Alla sottosezione 2.1 Valore pubblico per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono previste azioni/attività oggetto di pianificazione;

- Alla sottosezione 2.2 Performance per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono previste azioni/attività oggetto di pianificazione;
- Alla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

- Alla sezione 4. Monitoraggio per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti non sono previste azioni/attività oggetto di pianificazione.

In merito alla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza il PNA 2022 approvato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, ed in particolare il paragrafo 10 Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, prevede che al fine di sostenere le amministrazioni di ridotte dimensioni nell'attuazione del PIAO, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso PIAO da elaborare secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata (cfr. D.M. n. 132/2022).

Con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'**Autorità Nazionale Anticorruzione** ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, individuando i primi impatti che il Nuovo Codice dei Contratti sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio. È quindi stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL stipulato il 16.11.2022 sono oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Con un comunicato del Presidente dello scorso 10 gennaio, l'ANAC ha ricordato che per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 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 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	URURI	
Indirizzo	PIAZZA MUNICIPIO	
Recapito telefonico	0874/830130	
Indirizzo sito internet	http://www.comune.ururi.cb.it	
PEC	comunediururi@comunediururi.postecert.it	
Codice fiscale/Partita IVA	C.F. 81001360700 P.IVA 00070510706	
Sindaco	AVV. LAURA GRECO	
Numero dipendenti al 31.12.2023	8	
Numero abitanti al 31.12.2023	2405	

SEZIONE 2**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

2.1 Valore pubblico	<i>Non ricorre la fattispecie</i>
2.2 Performance <i>consultabile al link sottoindicato:</i> https://www.comune.ururi.cb.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/96	<i>Non ricorre la fattispecie. Il piano della Performance è stato approvato atto separato (DGC n. 20 del 29.2.2024)</i>

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa:

Alla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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. In merito alla presente sottosezione il PNA 2022 approvato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 prevede quanto segue: - Il paragrafo 10: Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, prevede che al fine di sostenere le amministrazioni di ridotte dimensioni nell'attuazione del PIAO, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso PIAO da elaborare secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata (cfr. D.M. n. 132/2022).

Il punto 10.1.2: La conferma nel triennio, della programmazione dell'anno precedente: Prevede che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per

le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se che nel corso dell'anno precedente alla conferma non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono sotto indicate: siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti siano stati modificati gli obiettivi strategici siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione. Rimane comunque fermo l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Dato atto che il Piano Integrato di attività ed organizzazione (PIAO 2023-2025) è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 66 del 10/10/2023.

Richiamato l'art. 6 del D.M. 30/06/2022, n. 132, il PNA 2022 nella sezione recante "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti";

Visto il Piano Integrato di attività ed organizzazione (PIAO 2023-2025) approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 66 del 10/10/2023, contenente la sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.

Dato atto che nell'anno 2023: - non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; - non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti; - non sono stati modificati gli obiettivi strategici; - non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Pertanto, alla luce di quanto sopra e per le motivazioni su riportate, il Comune di Ururi

CONFERMA

La sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di attività ed organizzazione (PIAO 2023-2025) approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 66 del 10/10/2023.

La sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza confermata è consultabile al LINK:

<https://www.comune.ururi.cb.it/ururi/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/146>

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.

COMUNE DI URURI - DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE - 31/12/2023

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	SERVIZIO	DOTAZIONE ORGANICA		
			POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO	1	1	0
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO CONTABILE	FINANZIARIO	1	1	0
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	VIGILANZA	1	1	0
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO TECNICO	TECNICO	1	1	0
Totale Area Funzionari			4	4	0
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO	1	1	0
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO	1	1	0
Totale Area Istruttori			2	2	0
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO	1	1	0
OPERATORI ESPERTI	CUSTODE CIMITERO	TECNICO	1	1	0
			2	2	0
		TOTALE COMPLESSIVO	8	8	0

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

- **SERVIZIO AMMINISTRATIVO** con competenze in materia di: *“segreteria generale, amministrazione, personale, protocollo/albo pretorio, servizi sociali, servizi alla persona, cultura, istruzione, sport e turismo, anagrafe, leva, stato civile, elettorale e statistica, economato”*;
- **SERVIZIO RAGIONERIA E TRIBUTI**, con competenze in materia di: *“ragioneria, contabilità e patrimonio, gestione finanziaria, tesoreria, imposte, tasse ed entrate extra tributarie, commercio”*;
- **SERVIZIO TECNICO**, con il seguente ambito di competenze: *“Lavori pubblici, gestione e manutenzione reti dei servizi pubblici (fognatura e depurazione, acquedotto, pubblica illuminazione) strade e verde pubblico; autorizzazioni ambientali, disciplina degli scarichi; gestione e manutenzione degli edifici e infrastrutture pubbliche; interventi di protezione civile; gestione espropri, Demanio, pianificazione urbanistica, Edilizia pubblica e privata compresi i controlli sulle costruzioni edilizie”*;
- **SERVIZIO VIGILANZA:** con competenze in materia di *“vigilanza e polizia locale”*;

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Non si ritengono necessari ulteriori interventi sul modello organizzativo.

INTERVENTI CORRETTIVI

Nessuno.

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).

In particolare, la sezione deve contenere:

- Le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- Gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Ai sensi del Titolo VI del C.C.N.L. – Funzioni Locali del 16/11/2022 capo I Lavoro agile artt. 63 e ss., il Comune di Ururi, adatterà apposito regolamento, previa intesa con le OO.SS., che regolerà le prestazioni lavorative dei dipendenti comunali mediante lavoro agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL stipulato il 16.11.2022 sono oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

La presente sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale è stato oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL stipulato il 16.11.2022 come da comunicazione prot. n. 2033 del 14.3.2024 alle OO.SS.

CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31 DICEMBRE 2023:

SERVIZIO	Posti coperti	
	alla data del 31/12/2023	
	FT	PT
FUNZIONARI ED E.Q.	3	1
ISTRUTTORI	1	1
OPERATORI ESPERTI	2	0
OPERATORI	0	0
TOTALE	6	2

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024-2026**ANNO 2024**

ANNO 2025

	Categoria	Orario	Periodo	Spesa presunta	Modalità
1	OPERATORE ESPERTO EX B1 PART TIME	18 ORE SETTIMANALI	12 MESI	€.19.980,00	Lavoro flessibile, ai sensi art.36, c.2 D. Lgs.165/2001

ANNO 2026

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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 assunzionali in base alle priorità strategiche.

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

- capacità assunzionali calcolate 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.

La programmazione del personale viene effettuata sulla base degli indirizzi contenuti nel DUPS relativo al triennio 2024/2026 reperibile al seguente link:

<https://www.comune.ururi.cb.it/ururi/zf/index.php/atti-generalis>

Spesa Flessibile	SPESA	
2024	0,00	
2025	€.19.980,00	Lavoro flessibile, ai sensi art.36, c.2 D. Lgs.165/2001
2026	0,00	

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DA COPRIRE CON LAVORO FLESSIBILE:

AREA	Profilo Professionale	SERVIZIO	Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
			FT	PT	
OPERATORE ESPERTO	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO		1	€.19.980,00
TOTALE				1	€.19.980,00

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024:
a) A seguito della digitalizzazione dei processi: NESSUNO
b) A seguito di esternalizzazioni di attività: NESSUNO
c) A seguito internalizzazioni di attività: NESSUNO
d) A seguito di dismissione di servizi: NESSUNO
e) A seguito di potenziamento di servizi: NESSUNO
f) A causa di altri fattori interni: NESSUNO
g) A causa di altri fattori esterni: NESSUNO

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025:
a) A seguito della digitalizzazione dei processi: NESSUNO
b) A seguito di esternalizzazioni di attività: NESSUNO
c) A seguito internalizzazioni di attività: NESSUNO
d) A seguito di dismissione di servizi: NESSUNO
e) A seguito di potenziamento di servizi: NESSUNO
f) A causa di altri fattori interni: NESSUNO

g) A causa di altri fattori esterni: NESSUNO

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:

a) A seguito della digitalizzazione dei processi: NESSUNO

b) A seguito di esternalizzazioni di attività: NESSUNO

c) A seguito internalizzazioni di attività: NESSUNO

d) A seguito di dismissione di servizi: NESSUNO

e) A seguito di potenziamento di servizi: NESSUNO

f) A causa di altri fattori interni: NESSUNO

g) A causa di altri fattori esterni: NESSUNO

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		
2024	0,00	NESSUNO
2025	0,00	NESSUNO
2026	0,00	NESSUNO
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2024	0,00	NESSUNO
2025	0,00	NESSUNO
2026	0,00	NESSUNO

3.3.4 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.

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Oltre agli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che intervengono nelle diverse materie e/o delle necessità di approfondimento delle stesse e che coinvolgono i singoli settori di volta in volta interessati, vi è la formazione sulle misure di prevenzione rivolta all'intero personale.

PRIORITA' STRATEGICHE: in considerazione delle modeste dimensioni demografiche dell'Ente e dell'esiguo numero di dipendenti in servizio, la priorità strategica è assicurare l'erogazione di una attività formativa trasversale, che punti alla formazione e aggiornamento condiviso tra i pochi dipendenti in servizio.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

La formazione non può essere effettuata mediante ricorso a risorse interne, stante la carenza di personale.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

La formazione viene garantita mediante l'Unione dei Comuni del "Basso Biferno", cui il Comune di Ururi è associato, che recentemente è addivenuta alla stipula di convenzione *ad hoc* con l'Università del Molise – UNIMOL, ed in collaborazione con il limitrofo Comune di Termoli, più grande e più strutturato. La formazione viene, altresì, assicurata mediante l'ASMEL, cui questo Ente ha aderito, che consente di avvalersi di una serie di servizi tra cui anche lo svolgimento di attività formativa mediante *webinar* sulle materie di più spiccata attualità e la presenza di docenti altamente qualificati.

Si è anche iscritti all'ANUTEL, che permette ai dipendenti dei Comuni aderenti di partecipare ai corsi e iniziative formative attivate.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

a) QUALI:

Assicurare gli aggiornamenti che consentano di essere al passo dei mutamenti e

adeguamenti normativi.

b) **IN CHE MISURA:** con una formazione a cascata e onnicomprensiva.

c) **IN CHE TEMPI:** nei tempi dettati dallo stesso legislatore.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio	<i>Non ricorre la fattispecie</i>
------------------------	---------------------------------------