



Comune di Ussassai
Provincia di Nuoro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2025/2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTENUTO DEL DOCUMENTO

SEZIONE 1: SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- 2.1 Sottosezione: Valore Pubblico
- 2.2. Sottosezione: Performance
- 2.3. Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- 3.1. Struttura Organizzativa
- 3.2. Organizzazione del Lavoro Agile
- 3.3. Fabbisogno Personale 2025/2027
 - 3.3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale
- 3.4. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere
- 3.5. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

- ALLEGATO 1** Obiettivi di Performance 2025
- ALLEGATO 2** Piano delle azioni positive 2025/2027

PREMESSA, RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTENUTO DEL DOCUMENTO

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale è stato introdotto con la finalità di riordinare e semplificare l'attività programmatica degli enti locali. In esso sono confluiti il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale, ed il Piano delle Azioni Positive, con l'effetto di ridurre la frammentazione dei documenti, di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché di assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

All'interno del PIAO gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva volta al 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 informativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche ed i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Il Piano si pone quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Per gli Enti con meno di 50 dipendenti l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, rubricato "*Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*" prevede uno schema di PIAO con modalità di redazione semplificate.

Ulteriori semplificazioni in materia di PIAO per gli Enti con meno di 50 dipendenti sono previste dal paragrafo 10 del PNA 2022 che riguardano la sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo all'Anticorruzione, alla Trasparenza ed alla Performance.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 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, comma 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute alla predisposizione del PIAO limitatamente alle seguenti disposizioni del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132:

□ all'art. 4, comma 1, lett. a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lettera a) (Valore pubblico);

□ all'art. 4, comma 1, lett. b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;

□ all'art. 4, comma 1, lett. c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione del Comune di Ussassai è articolato in quattro sezioni:

I) Sezione scheda anagrafica dell'amministrazione che riporta i dati identificativi dell'Ente.

II) Valore pubblico, performance e anticorruzione. A questa sezione sono associate tre sottosezioni:

2.1. Valore Pubblico;

2.2. Performance;

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.

La sottosezione Valore Pubblico, trattandosi di ente con un numero di dipendenti inferiore a 50 non viene implementata così come permesso dal decreto 30 giugno 2022 n. 132.

La sottosezione Performance è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. 150/2009.

La sottosezione, rischi corruttivi e trasparenza, è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

III) La terza sezione è dedicata all'Organizzazione e Capitale Umano che riguarda la gestione strategica del personale in un'ottica di valorizzazione delle capacità e competenze. Tale sezione descrive la struttura organizzativa dell'ente al fine di darne una chiara rappresentazione all'esterno, inoltre tratta dell'Organizzazione del Lavoro Agile, contiene la programmazione del fabbisogno Personale 2025/2027 e gli obiettivi per il miglioramento, della salute professionale - formazione del personale; infine tratta degli Obiettivi per la salute digitale.

IV) La quarta sezione è dedicata agli strumenti ed alle modalità di monitoraggio.

Sono allegati al documento:

ALLEGATO 1 Obiettivi di Performance 2025

ALLEGATO 2 – Piano delle azioni positive 2025/2027

Sulla base del quadro normativo di riferimento, ed in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 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.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 1 del 20/01/2025 e con il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 20/01/2025.



COMUNE DI USSASSAI

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Ussassai

Indirizzo: via Nazionale, n. 120

Codice fiscale/Partita IVA: 00160240917

Rappresentante legale: Dott. Francesco Usai

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 6

Telefono: 078255695

Sito internet: <https://www.comune.ussassai.org.it/index.php>

E-mail: info@comune.ussassai.org.it

PEC: protocollo@pec.comune.ussassai.org.it

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore Pubblico

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sotto-sezione 2.1 "Valore pubblico".

In linea con le previsioni del Decreto Ministeriale, il presente PIAO, in quanto redatto in forma semplificata, con riferimento alla sezione in oggetto, prevede la compilazione della sola sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 20/01/2025 che qui si ritiene integralmente riportata.

L'intero sistema del PIAO con le sue diverse parti è improntato, principalmente, alla creazione del c.d. valore pubblico, inteso come il miglioramento del benessere della collettività. Attraverso questo nuovo strumento di semplificazione si vuole indicare quali sono gli "IMPATTI delle politiche e dei progetti dell'ente, migliorativi del BENESSERE complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e stakeholder, rispetto alla situazione di partenza"

La nozione di "valore pubblico" è strettamente correlata e costituisce una componente insita nel concetto di "buona amministrazione" e di "corretta programmazione". Questi concetti oggi sono lo specchio non solamente di una sana amministrazione che opera nel rispetto dei principi di legalità, legittimità ed efficienza dell'azione amministrativa, in ossequio al disposto dell'art. 97 della Costituzione, ma anche e soprattutto di un'amministrazione agile, leggera, vicina e digitale, che semplifica e migliora la qualità della vita dei cittadini e delle comunità locali, che sappia programmare



COMUNE DI USSASSAI

interventi che siano di ampio respiro e creino un miglioramento delle condizioni socio-economiche nell'ambito territoriale di riferimento.

In quest'ottica, il PIAO sostituirà, ricomponendoli, tutti i "piani" che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre, e costituirà il documento "strumento" di programmazione e governance di ogni pubblica amministrazione rivolto a tutti gli interlocutori interni ed esterni alla pubblica amministrazione per il perseguimento di obiettivi "sostenibili", per il miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e di tutti gli stakeholder, nelle varie prospettive (economica, sociale, sanitaria, ambientale).

2.2. Performance

La presente sottosezione, non è prevista nella struttura semplificata del PIAO disciplinata dal legislatore, infatti l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione. Tuttavia si provvederà ugualmente alla predisposizione della presente sezione con gli obiettivi di performance per l'anno 2025.

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "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".

Inoltre dalla lettura combinata del d.lgs. 267/2000 e del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 discende che all'interno del PIAO sono unificati organicamente il piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia, altresì, finalizzato alla valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuta, annualmente, la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adotta, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlla e rileva la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, adottato dal Comune di Ussassai con Deliberazione della Giunta comunale n. 58 del 21/10/2024, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa. In particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti ed assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.



COMUNE DI USSASSAI

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

In questa sottosezione l'Amministrazione intende definire gli obiettivi operativi e concreti assegnati coerentemente alle risorse stanziare nel bilancio di previsione, nonché in adesione alle strategie e agli obiettivi generali indicati nel Dup.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA
Area Amministrativa e Sociale	5	2
Area Tecnico Manutentiva	5	2
Area Finanziaria	3	2
Segretario Comunale	2	3

Per il dettaglio si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2025-2027, come validato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, Dott.ssa Graziella Mellino con verbale n. 2 del 26.02.2025 acclarato al protocollo generale dell'Ente al n. 974/2025 con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento (**Allegato 1**).

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Considerato che i contenuti del Piano Anticorruzione devono essere in linea con i contenuti indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che costituisce *ex lege* (art. 1, comma 2-bis, L. n. 190/2012) atto di indirizzo per gli Enti tenuti ad approvare il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione; Rilevato che con la deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023 l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 e relativi allegati, successivamente aggiornato con la deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023.

Dato atto che, previa consultazione pubblica, con deliberazione n. 31 del 30/01/2024 l'ANAC ha ulteriormente aggiornato il PNA 2022, l'aggiornamento 2024 costituisce una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso Piano.

Nella deliberazione n. 31 del 30/01/2025 al paragrafo n. 2 L'Autorità Nazionale Anticorruzione tratta della conferma della programmazione della strategia di prevenzione della corruzione chiarendo che i comuni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

- presenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- modifiche organizzative rilevanti;
- modifiche degli obiettivi strategici;
- modifiche significative di altre sezioni del PIAO, tali da incidere sui contenuti della sottosezione anticorruzione e trasparenza.

Laddove il RPCT rilevi che non siano intervenute le circostanze elencate, i comuni possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO.



COMUNE DI USSASSAI

Constatato che il comune di Ussassai ha una popolazione inferiore a 5000 abitanti e che nel corso dell'anno 2024 il RPCT non ha riscontrato la sussistenza delle circostanze sopra elencate, si ritiene di poter confermare il contenuto della sottosezione 2.3. del PIAO 2024/2026 (prima adozione).

Si rinvia pertanto alla sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026 del comune di Ussassai, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 20 del 12/04/2024 raggiungibile al seguente link:

<https://ussassai.portaleservizipa.it/ente/trasparenza/15103>

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

La sezione si occupa di dare indicazione sulla composizione della struttura organizzativa dell'Ente al fine di fornire un quadro di riferimento chiaro sulla definizione interna dei compiti e delle responsabilità

L'assetto organizzativo dell'Ente a norma del D.lgs. 165/2001 si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione nominati con decreto sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai Responsabili di Servizio che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

La Struttura organizzativa del comune di Ussassai è stata definita con la deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 28.06.2007 come rettificata ed integrata con deliberazione della G.C. n. 21 del 28/04/2022 con la quale è stato approvato il nuovo funzioni-gramma dell'ente che prevede tre aree o settori fondamentali:

1. Area Amministrativa Socio Culturale;
2. Area Finanziaria;
3. Area Tecnica Manutentiva.

Il funzioni-gramma individua le funzioni omogenee ascritte a ciascuna unità di massima dimensione denominata "Area". Le funzioni sono raggruppate secondo il criterio dell'individuazione per generi di attività omogenee. L'elencazione delle funzioni di ciascuna Area non è esaustivo; pertanto debbono intendersi ricomprese anche funzioni analoghe non indicate espressamente e che siano omogenee rispetto alle funzioni svolte; resta ferma la competenza del segretario comunale ad intervenire qualora ci sia un conflitto di competenze tra Servizi o sia necessario chiarire in ordine alla attribuzione e allo svolgimento delle funzioni. Talune funzioni si configurano come funzioni trasversali o intersettoriali in quanto a disposizione dell'intera struttura.

L' Area **Amministrativa Socio Culturale** è articolata nei seguenti uffici:

- Affari Generali e Segreteria;
- Personale;
- Anagrafe, Stato Civile, Elettorale e Statistica;
- Tributi e Economato;
- Servizi Sociali, cultura e diritto allo studio;

Il Servizio cura tutte le attività in materia di:

- Affari Generali;
- Segreteria e movimento deliberativo, raccolta e custodia delle delibere, delle determinazioni di tutti e Servizi, dei decreti e delle ordinanze degli organi istituzionali;
- Assistenza all'attività di rogito del Segretario Comunale;
- Organi Istituzionali;
- Partecipazione e privacy;



COMUNE DI USSASSAI

- Trasparenza e Comunicazione istituzionale;
- Anagrafe, Stato Civile, Elettorale e Statistica;
- Organizzazione e Personale;
- Gestione del contenzioso;
- Gestione dei procedimenti riguardanti le polizze assicurative RC e tutte quelle previste da norme di legge o di contratto;
- Protocollo e archivio;
- Albo On Line e Servizio Notifiche;
- Centralino;
- Caccia
- Compagnia barracellare.

L'Area **Finanziaria** è articolata nei seguenti uffici:

- Bilancio;
- Informatica, telefonia e transizione digitale

L'Area cura tutte le attività in materia di:

- Bilancio e programmazione finanziaria;
- Gestione economica e finanziaria;
- Trattamento economico del personale;
- Gestione dell'IVA e dei servizi fiscali;

L'Area Tecnica Manutentiva è articolata nei seguenti uffici:

- Lavori pubblici, Patrimonio, Manutenzioni
- Urbanistica e Edilizia Privata
- Polizia Locale

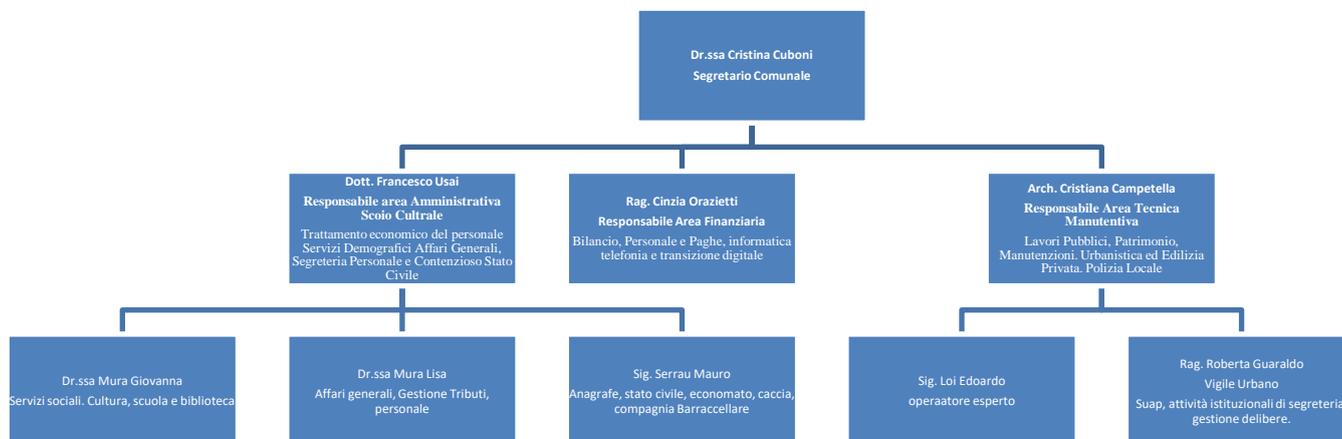
L'Area cura tutte le attività in materia di:

- Programmazione e realizzazione di opere pubbliche in ambito stradale, edile, edilizia scolastica, degli impianti sportivi, della pubblica illuminazione, delle infrastrutture di sottosuolo e di difesa del suolo, ivi comprese le progettazioni, le direzioni lavori e le altre attività tecnico – professionali connesse;
- - Manutenzioni ordinarie e straordinarie nella viabilità e negli immobili comunali;
- - Espropriazioni e acquisizione immobili per opere di pubblica utilità;
- - Procedimenti di affidamento e gestione servizi tecnologici;
- - Servizio idrico integrato: rapporti con EGAS e ABBANOA e procedimenti di spesa;
- - Gestione del patrimonio immobiliare dell'ente: Programmazione, valorizzazione e dismissione e procedimenti di alienazione, permuta, concessione, locazione;
- - Procedimenti di assegnazione, concessione e vendita lotti PIP;
- - Ambiente e Igiene Urbana;
- - Servizio di gestione cura e manutenzione del cimitero (escluse le concessioni cimiteriali).

Di seguito si riporta il diagramma esplicativo dell'articolazione dell'Ente.



COMUNE DI USSASSAI



Alla data del 31/12/2024 sono in servizio presso il Comune di Ussassai 7 dipendenti di cui:

- tre inquadrati nell' Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione due dei quali nominati Responsabili di servizio;
- tre inquadrati nell' Area degli Istruttori;
- uno inquadrato nell'area degli Operatori Esperti.

Il Servizio di Segreteria comunale è gestito in convenzione con i Comuni di Gairo ed Elini.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Ussassai con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 12.10.2023 ha approvato il regolamento interno per lo svolgimento del lavoro agile nel quale vengono identificate le modalità attraverso le quali i dipendenti del comune di Ussassai possono accedere al lavoro agile, al quale si rimanda.

La possibilità di fruire dello smart working permette ai dipendenti una migliore conciliazione vita – lavoro garantendo all'amministrazione un innalzamento del livello di efficienza sia interna che nei servizi erogati.

A tal fine il piano prevede:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

3.3.Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Nel Documento Unico di programmazione (DUPS) 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 1 del 20/01/2025, sono stati esposti i dati finanziari relativi al personale e sono state effettuate le verifiche dei limiti, ad esso si rinvia per la verifica dei dati finanziari.

L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua il Piano



COMUNE DI USSASSAI

triennale per i fabbisogni del personale tra i c.d. documenti assorbiti dal PIAO pertanto il presente piano costituisce sezione del PIAO 2025/2027;

Sotto il profilo normativo si richiama:

- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017
- l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165,
- “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.*” adottate con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le “*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*”, emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate sulla Gazzetta ufficiale il 14 Settembre 2022;
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni;
- l'art. 33 del D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165,
- l'art. 36 D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165;
- L'art.1 della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i., comma 562 che recita: “*Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 55*”
- L'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58, il quale dispone: “*2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.*”
- Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, ha provveduto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. In particolare, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:



COMUNE DI USSASSAI

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

- il D.M. 17 marzo 2020;

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Si sottolinea inoltre che secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE E CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALI:

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il comune di Ussassai registra le seguenti risultanze contabili per quanto di interesse ai fini del calcolo percentuale di cui all'art. 4 del D.M. 17 Marzo 2020 riporta le seguenti risultanze:

- la spesa complessiva di personale come rilevata dall'ultimo rendiconto approvato, rendiconto dell'anno 2023, calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento, e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2 comma 1 lett a) ammonta a € 262.442,75
- la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. b, risulta pari a €. 1.202.564,55 come evidenziato nel prospetto seguente:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
	2021	2022	2023
Entrate correnti ultimo triennio			
Dati da consuntivi approvati	1.005.014,07 a	1.299.197,64 b	1.397.037,0 9 c
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2023	31.185,05 d	31.185,05 d	31.185,05 d
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	1.202.564,55 (a-d)+(b-d)+(c- d)/3		



COMUNE DI USSASSAI

Visto il prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale 13/05/2020 come di seguito riportato:

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (Ultimo rendiconto approvato anno 2023) DM 17/03/2020 – Circolare 13/05/2020	
MACROAGGREGATO BDAP	
-U.1.01.00.00.000;	238.494,85
-U.1.09.01.01.001;	23.947,90
-U1.03.02.12.001;	
-U1.03.02.12.002;	
-U1.03.02.12.003;	
-U1.03.02.12.999.	
IRAP	15.929,34
TOTALE	278.372,09
IRAP (a detrarre)	15.929,34
Totale spesa personale al netto dell'IRAP (RENDICONTO 2023)	262.442,75

Calcolo Incidenza Spesa di personale su entrate - verifica valore soglia
DL 34/2019, art. 33 e smi DM 17.3.2020
art.4, c. 1 e Art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		262.442,75	Definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.005.014,07		Definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	1.299.197,64		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	1.397.037,09		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		31.185,05	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE		21,82%	

Rilevato pertanto che sulla base dei parametri sopra indicati il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, pari al **21,82%**: e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1

Rapporto tra	<u>Spesa del Personale Anno 2023:</u>	262.442,75	21,82%
	Media Entrate Correnti 2021-2023 al netto FCDE:	1.202.564,55	

Considerato che, ai sensi dell'art. 4 del, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi":

- A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo



COMUNE DI USSASSAI

restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

□ è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”*

Atteso che a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale (cfr note prot. 1029 del 03.03.2025, 1034 del 04.03.2025 e 1053 del 05.03.2025)

Dato atto che il comune di Ussassai ai sensi dei nuovi calcoli sulla capacità assunzionale effettuati ai sensi del D.L. 34/2019 rientra tra i Comuni cosiddetti virtuosi ai sensi del D.L. 34/2019 poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza.

Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 562 della l. 296/2006.

Calcolo dell'incremento

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM articolo 4, Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2023 = (€ 1.202.564,55* 29,50%) = € 354.756,54 - € 262.442,75 = € **92.313,79**

Con decorrenza 1° gennaio 2024 è stata disposta l'assunzione a tempo indeterminato di un Istruttore Direttivo Tecnico, Area Funzionari e EQ, mediante utilizzo della capacità assunzionale ai sensi dell'art. 33, comma 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020, che ha comportato un incremento di spesa totale pari a euro 36.316,52 (compreso IRAP) come quantificata nel prospetto seguente:

Progressivo incremento spesa del personale con utilizzo capacità assunzionale				
	2024	2025	2026	2027
IRAP esclusa	34.043,84	34.043,84	34.043,84	34.043,84
IRAP inclusa	36.316,52	36.316,52	36.316,52	36.316,52

Controllo limite (*):	
SPESA MASSIMA TEORICA ex art. 4	€ 354.756,54
UTILIZZO CAPACITA' ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020	€ 36.316,52
CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA (€ 92.313,79- € 34.043,84)	€ 58.269,95



COMUNE DI USSASSAI

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4 D.M. 17 marzo 2020

Rilevato pertanto che

- il Comune di Ussassai per l'anno 2025, dispone di un margine di potenziale maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari a € **58.269,95**
- ai fini del rispetto del limite di cui all' art. 1 comma 562 legge 27 dicembre 2006, n. 296, il valore dell'anno 2008 è pari a € **264.136,31**
- la spesa di personale per il triennio 2025-2027 si mantiene in diminuzione rispetto al 2008, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Ciò premesso, in base ai nuovi disposti normativi e ai rinnovati sistemi di calcolo della capacità assunzionale a tempo indeterminato, il Comune di Ussassai è sottoposto per il 2025, al limite di spesa massima pari ad euro € 354.756,54. L'ente non è soggetto al blocco delle assunzioni in quanto ha rispettato i tempi medi di pagamento di cui all'art. 42, comma 2 del D.L. 66/2014 e ha adottato il piano delle performance di cui all'art.10 del D.Lgs.150/2009.

Per quanto riguarda il limite richiesto per le assunzioni a tempo **determinato**, ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire "*soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale ...*" rispettando il limite di spesa di personale flessibile di cui all'art. 9, comma 28 dl 78/2010, che per il Comune di Ussassai è pari a **euro 50.573,40**.

Il comune di Ussassai intende, pertanto, programmare il proprio fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027, secondo il seguente programma di assunzioni:

1. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO 2025

1. Eventuale copertura di posti che si dovessero rendere vacanti mediante:

- procedura di mobilità volontaria;
- scorrimento di graduatorie vigenti di altri enti;
- procedura concorsuale

ANNO 2026

2. Eventuale copertura di posti che si dovessero rendere vacanti mediante:

- procedura di mobilità volontaria;
- scorrimento di graduatorie vigenti di altri enti;
- procedura concorsuale

ANNO 2027

3. Eventuale copertura di posti che si dovessero rendere vacanti mediante:

- procedura di mobilità volontaria;
- scorrimento di graduatorie vigenti di altri enti;
- procedura concorsuale

2. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

Con determinazione del responsabile del Servizio Amministrativo e Socio Culturale n. 446 del 13.11.2024 è stata disposta la proroga del tirocinio EXTRA CURRICULARE DI INSERIMENTO E/O REINSERIMENTO avviato nel corso dell'anno 2024 tale assunzione ha inciso sull'anno 2025 in quanto il tirocinio aveva come scadenza la data del



COMUNE DI USSASSAI

25.05.2025.

Con nota prot. n. 921 del 26.02.2025 il tirocinante ha comunicato formalmente di volere sospendere il tirocinio alla data del 28.02.2025 e con determinazione n. 99 del 03.03.2025 si prendeva formalmente atto della interruzione del tirocinio alla data del 28.02.2025.

Il Comune di Ussassai per l'anno **2025** non ha in programma altre assunzioni a tempo determinato.

ANNO 2026	ANNO 2027
NESSUNA	NESSUNA

Il programma di spesa per assunzioni di personale è compatibile con il limite della spesa sopra definita destinabile ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, e risulta altresì compatibile con i più generali limiti finanziari previsti dalla vigente normativa;

Pertanto il piano delle assunzioni risulta coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione, risulta rispettoso dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale.

Visto il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Visto l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Rilevato che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2025/2027 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2025-2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006;

L'organo di revisione economico-finanziaria ha espresso sul presente programma triennale dei fabbisogni di personale parere favorevole con verbale n. 5 del 18/03/2025 con cui ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 562, L. n. 296/2006;

La programmazione del fabbisogno è stata redatta nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, tale programmazione non prevede inoltre stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

Di seguito si riporta lo schema sintetico della Dotazione organica del Comune di Ussassai:

**COMUNE DI USSASSAI****DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2025**

Cat. iniziale giuridica	Area	Posti ricoperti al 01/01/2025 PRESUNTI (A)		Cessazioni anno 2025	Personale assumibile (B)		Nuova dotazione (A + B)
		F.T.	P.T.		F.T.	P.T.	
AREA FUNZIONARI (ex D1)	Istruttore direttivo contabile	1					1
	Istruttore Direttivo operatore sociale	1					1
AREA ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	1					1
	Istruttore amministrativo contabile		1 (35 ore)				1
	Istruttore amministrativo contabile e di vigilanza	1					1
AREA OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Tecnico	1					1
Totale		6	1		1		7

Note:

F.T. = Full Time

P.T. = Part Time



Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato

Il Comune di Ussassai non ha in programma nel corso del triennio 2025/2027 assunzioni a tempo indeterminato ad eccezione di quelle derivanti dalla copertura di posti che dovessero divenire vacanti.

Si attesta il rispetto dei limiti di spesa di cui al DM 17/3/2020.

Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”* e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a € **50.573,40**.

Il Comune di Ussassai non ha in programma per il triennio 2025/2027 assunzioni a tempo determinato

La programmazione dei fabbisogni, derivante dal presente documento, permette di rispettare il limite massimo potenziale della spesa finanziaria complessiva in materia di personale, tenuto conto che ai sensi di quanto disposto dall'articolo 7 del DM 17/03/2020 la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dall'art. 4 di detto DM non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 562 della L. 27/12/2006 n. 296, come meglio evidenziato nel seguente prospetto:

Si attesta il rispetto del limite di cui al comma 562 art. 1 Legge 296/2006



COMUNE DI USSASSAI

(Compilare le caselle in verde)

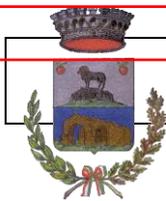
COMUNE DI USSASSAI

Calcolo della spesa di personale ex art. 1, comma 562, l. 296/2006 - BILANCIO DI PREVISIONE 2025-2027			
COMPONENTI DA CONSIDERARE	2025	2026	2027
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ 226.042,00	€ 225.042,00	€ 226.542,00
	-€ 17.736,64	-€ 17.736,64	-€ 17.736,64
	€ 208.305,36	€ 207.305,36	€ 208.805,36
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
Emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto (SEGRETARIA COM.LE) <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ 24.128,00	€ 24.128,00	€ 24.128,00
	€ -	€ -	€ -
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000 <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 d.lgs. n. 267/2000 <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i Consorzi, le Comunità montane e le Unioni di Comuni) <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ 61.639,00	€ 61.989,00	€ 61.639,00
	-€ 4.732,13	-€ 4.732,13	-€ 4.732,13
	€ 56.906,87	€ 57.256,87	€ 56.906,87
IRAP <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ 19.161,50	€ 19.149,00	€ 19.204,00
	-€ 1.507,61	-€ 1.507,61	-€ 1.507,61
	€ 17.653,89	€ 17.641,39	€ 17.696,39
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	€ 4.678,00	€ 4.678,00	€ 4.678,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
FORMAZIONE E RIMBORSO MISSIONI	€ 3.300,00	€ 3.300,00	€ 3.300,00
Altre spese (specificare): ISTAT			
TOTALE COMPONENTI DA CONSIDERARE	€ 314.972,12	€ 314.309,62	€ 315.514,62



COMUNE DI USSASSAI

COMPONENTI DA NON CONSIDERARE			
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ 4.367,00	€ 4.367,00	€ 4.367,00
	€ -	€ -	€ -
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	€ 3.300,00	€ 3.300,00	€ 3.300,00
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate (OPERATORE SOCIALE) <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
Spese per il personale appartenente alle categorie protette <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici - <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada <i>(a detrarre) oneri derivanti dai rinnovi dei ccnl intervenuti dopo l'anno 2008</i>	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
Incentivi per la progettazione	€ 7.938,00	€ 7.938,00	€ 7.938,00
Incentivi per il recupero ICI	€ -	€ -	€ -
Diritti di rogito altro - ISTAT	€ -	€ -	€ -
	€ -	€ -	€ -
TOTALE COMPONENTI DA NON CONSIDERARE	€ 15.605,00	€ 15.605,00	€ 15.605,00
SPESA DEL PERSONALE 2024-2026	€ 299.367,12	€ 298.704,62	€ 299.909,62
Esclusione ex art.7 comma 1 del DM 17 marzo 2020 "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296" (COMPRESO IRAP)	-€ 36.316,52	-€ 36.316,52	-€ 36.316,52
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON SPESA ANNO 2008	€ 263.050,60	€ 262.388,10	€ 263.593,10
SPESA ANNO 2008 (Art. 1, comma 562 L. 296/2006 come modificato dall'art. 4-ter, comma 11, L.44/2012 (a decorrere dal 29/4/2012)	264.136,13	264.136,13	264.136,13
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?	SI	SI	SI



COMUNE DI USSASSAI

3.3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le 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);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

In adesione alla Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 sul tema della formazione e dello sviluppo delle competenze, il comune di Ussassai concentrerà la formazione principalmente sui seguenti ambiti:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5) ;
- d) etica, trasparenza e integrità ;
- e) contratti pubblici ;
- f) lavoro agile ;
- g) pianificazione strategica.

La formazione del personale è annualmente concordata con i Responsabili dei servizi che procedono costantemente alla verifica del fabbisogno formativo del personale assegnato. I momenti formativi sono da ritenere indispensabili per garantire una pubblica amministrazione efficiente ed efficace e che riesca a produrre contenuti utili alla collettività con il minor dispendio di risorse possibili. Un'amministrazione dinamica ed al passo con i tempi è necessariamente un'amministrazione che investe nella formazione.

In un'ottica di miglioramento delle competenze del personale in servizio il Comune di Ussassai ha aderito, previa deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 26.06.2023, al progetto Syllabus Attraverso la piattaforma "Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della funzione pubblica, attraverso la quale ciascuna amministrazione pianifica la formazione del proprio personale per lo sviluppo delle competenze digitali.

All'interno della piattaforma sono presenti numerosi percorsi formativi che permetteranno di garantire un buon livello di formazione dei dipendenti pertanto si provvederà, in accordo con i Responsabili dei Servizi, ad assegnare, all'interno della medesima piattaforma, ai dipendenti i singoli corsi nei quali dovranno procedere ad espletare l'attività formativa.

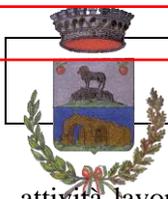
Anche grazie all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica, della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e di Formez PA, ciascuna amministrazione dovrà garantire almeno 40 ore di formazione/anno per dipendente. Tale formazione oltre ad essere di elevato livello è di particolare interesse per l'amministrazione oltre ad essere del tutto gratuita.

3.4. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Piano delle azioni positive 2025/2027 allegato al presente documento ha come obiettivo fondamentale quello di dare conto della attuale situazione dell'Ente in merito alle condizioni di pari opportunità fotografando il presente per poi identificare e studiare le necessità di miglioramento e adeguamento delle condizioni indicando le misure idonee a garantire l'effettiva parità di genere.

Tra le misure adottate vi sono quelle finalizzate a garantire l'assenza di qualunque forma di discriminazione tra uomo e donna, anche attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo; inoltre trovano spazio misure volte a sviluppare la conciliazione tra le esigenze familiari e l'attività lavorativa. Il piano delle azioni positive è il primo strumento che, se correttamente attuato, consente ai lavoratori di svolgere la propria



COMUNE DI USSASSAI

attività lavorativa in un ambiente di lavoro attento alle loro esigenze e che ha a disposizione gli strumenti per prevenire qualsiasi forma di disagio.

Nel presente documento l'**allegato n. 2** riporta il Piano triennale delle azioni positive.

In esso sono individuati le linee di azione generali che l'Amministrazione nell'arco triennio intende realizzare sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto dei lavoratori alla pari libertà e dignità della persona;
- garantire loro il diritto ad un ambiente sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto ed alla correttezza dei comportamenti;
- tutelare il benessere psicologico garantendo condizioni di lavoro prive di molestie e mobbing;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché si favorisca pari opportunità nella crescita professionale (carriera, formazione ed esperienze professionali) tenendo conto delle condizioni specifiche di ognuno

Il PAP 2025-2027 conferma i contenuti e gli obiettivi suddetti continuando ad essere orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata consolidando quanto già attuato.

Il Piano delle azioni positive 2025/2027 allegato al presente documento ha come obiettivo fondamentale quello di dare conto dell'attuale situazione dell'Ente in merito alle condizioni di pari opportunità fotografando il presente per poi identificare e studiare le necessità di miglioramento e adeguamento delle condizioni indicando le misure idonee a garantire l'effettiva parità di genere.

Tra le misure adottate vi sono quelle finalizzate a garantire l'assenza di qualunque forma di discriminazione tra uomo e donna, anche attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo; inoltre trovano spazio misure volte a sviluppare la conciliazione tra le esigenze familiari e l'attività lavorativa. Il piano delle azioni positive è il primo strumento che, se correttamente attuato, consente ai lavoratori di svolgere la propria attività lavorativa in un ambiente di lavoro attento alle loro esigenze e che ha a disposizione gli strumenti per prevenire qualsiasi forma di disagio.

Si rimanda all'allegato 2 Piano Azioni Positive 2025/2027 al presente documento per tutti i dettagli in merito alla programmazione degli obiettivi per il miglioramento della salute di genere.

Sul Piano Azioni Positive 2025/2027 è stato richiesto parere alla Consiglieria di parità con nota prot. 1020 del 03.03.2025, la quale, con nota prot. 1090 del 07.03.2025, ha espresso parere favorevole ritenendo che il Piano si completo ed esaustivo.

3.5. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione:

Implementazione dei servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati;

Aumento dei servizi accessibili attraverso SPID;

Erogazione di servizi on-line, integrati e full digital;

Implementazione del servizio PagoPA.

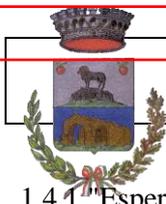
Sottoscrizione di tutti gli atti attraverso la firma digitale;

Formazione in materia di digitalizzazione e transizione digitale

Molte di tali misure verranno realizzate attraverso i bandi rientranti nel PNRR a cui il Comune di Ussassai ha partecipato e di cui è risultato beneficiario.

Nell'ambito del PNRR il tema della transizione digitale risulta determinante in quanto riguarda oltre il 25% delle risorse rese disponibili ed è trasversale a tutte le missioni del PNRR.

Il Comune di Ussassai nel corso del 2024 ha realizzato le seguenti misure legate al PNRR migrazione in cloud dei CED, – SPID E CIE - Pago PA, Sito internet e istanze on line, le quali sono state portate a termine e sono in fase di asseverazione. L'ente si è dotato di un nuovo sito istituzionale in linea con le direttive Agid. Nel corso del 2025 l'ente attuerà il progetto finalizzato all'implementazione del servizio di Istanze on line nell'ambito della misura



COMUNE DI USSASSAI

1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" nonché in ordine alla digitalizzazione dei servizi anagrafici e demografici nell'ambito della misura 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC).

L'ente, nel corso degli ultimi anni, ha già raggiunto un buon livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di parte delle procedure sia interne che rivolte all'utenza, ma altrettanto dovrà essere fatto attraverso la piena realizzazione di detti interventi.

4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, è fortemente consigliato di provvedere, in ogni caso, ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

- in riferimento alla Sottosezione 2.2 "Performance", mediante reportistica del Nucleo di Valutazione, da sottoporre alla Giunta comunale;
- in riferimento alla Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso la relazione annuale del RPCT, le attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente, nonché agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto, altresì, delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione (attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione);
- in riferimento alla Sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale", tramite la revisione periodica dei fabbisogni di personale dell'Ente a richiesta dei Responsabili dei servizi.