



Comune di Ururi
Provincia di Campobasso

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

(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 31.12.2024 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 presìdi 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.

Con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2024 del PNA 2022, fornendo indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Il documento tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da ANAC nei precedenti PNA, come riepilogate da ultimo nell'All. 4) al PNA 2022.

Inoltre, fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

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 30 gennaio 2025, l'ANAC ha ricordato che per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

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 31.12.2024	8	
Numero abitanti al 31.12.2024	2376	

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	<i>Non ricorre la fattispecie</i>
2.2 Performance	<i>Non ricorre la fattispecie.</i>

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa:

Con Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2024 del PNA 2022, fornendo indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

Al paragrafo 2 "La conferma della programmazione della strategia di prevenzione" si prevede 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:

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 sezione anticorruzione e trasparenza.

Laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti.

In caso contrario l'amministrazione adotta una nuova sezione del PIAO nella quale dar conto dei fattori intervenuti e dei correttivi apportati nell'ambito del nuovo atto di programmazione.

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.

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 8/04/2024 con cui, tra l'altro, è stata confermata per l'annualità 2024 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.

Dato atto che nell'anno 2025: - 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

Anche per l'annualità 2025 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. Elevate qualificazioni);
- 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 - 31/12/2024

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	COLLABORATORE	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, adotterà 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. 1923 del 18.3.2025 alle OO.SS.

CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31 DICEMBRE 2024:

SERVIZIO	Posti coperti	
	alla data del 31/12/2024	
	FT	PT
FUNZIONARI ED E.Q.	3	1
ISTRUTTORI	1	1
OPERATORI ESPERTI	2	0
OPERATORI	0	0
TOTALE	6	2

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

Visto l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e ss.mm.ii. che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che a decorrere dal 20 aprile 2020 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni, come meglio spiegato dalla Circolare Interministeriale 8/6/2020, innovando un modello basato sulla spesa per il turn over che ormai era in uso da molti anni., suddividendo tutti i comuni in tre grandi aggregati:

A. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti inferiore alla soglia di massima spesa del personale individuata dalla tabella 1 dell'art.4 del DM;

B. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti superiore alla soglia di rientro della maggior spesa del personale individuata dalla tabella 3 dell'art.6 del DM;

C. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ Entrate correnti compreso tra i valori del gruppo a) e i valori del gruppo b);

Visto l'articolo 6 del DPCM che specifica: "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";

Visto l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020, in base al quale le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre 2020, siano "neutralizzate" ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019. A tal fine la spesa deve essere esclusa da quella per il personale e le entrate devono essere escluse da quelle correnti che servono a determinare tale rapporto;

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	2376	Prima soglia	27,60%	Seconda soglia	31,60%	Incremento spesa - I FASCIA	
Anno Corrente	2025					%	€
Entrate correnti		FCDE	587.732,82 €			26,01%	91.417,36 €
Ultimo Rendiconto	2.392.337,83 €	Media - FCDE	1.604.800,34 €				
Penultimo rendiconto	2.141.620,15 €	Rapporto Spesa/Entrate		Spesa massima 2025			
Terzultimo rendiconto	2.043.641,50 €		21,90%			442.924,89 €	
Spesa del personale		Collocazione ente		10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 16S, della Finanziaria 2025)			
Redditi da lavoro dipendente		Macroaggregato 101		351.507,53 €			
Spesa per il Segretario in convenzione		Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila		37.809,22 €			
		Eventuale importo ricevuto		19.980,00 €			
Somministrazione		BDAP U1.03.02.12.001					
Quota LSU in carico all'Ente		BDAP U1.03.02.12.002					
Collaborazioni coordinate e a progetto		BDAP U1.03.02.12.003					
Altre forme di lavoro flessibile		BDAP U1.03.02.12.999					
Totale spesa del personale		Prima fascia		9.141,74 €			
Ultimo rendiconto	351.507,53 €						

Capacità assunzionale

91.417,36 €

Spesa del Personale

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;

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.

Fasce demografiche

	Prima soglia	Seconda soglia
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%
Comuni che si collocano nella seconda fascia		

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

-la spesa complessiva di personale registrata nell'anno 2023 e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 4 comma 1 lett a) ammonta a € 351.507,53.

-la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 4, comma 1 lett. b, risulta pari a 1.604.800,34;

-quindi il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, come sotto evidenziato, pari a: 21,90 %;

-tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità di cui al D.M. 17 marzo 2020, ai sensi del quale gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

-per l'anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 442.924,89;
-ai sensi l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo 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";
- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 1, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2023 è pari a € 91.417,36;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)*

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010;

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per

l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n.9 del 18.3.2025 acquisito al protocollo dell'Ente n. 2064 del 25.3.2025.

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025-2027

LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2025

ANNO 2026

	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 2027

TEMPO INDETERMINATO

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE DA COPRIRE NEL CORSO DEL 2025

Area	Profilo Professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Concorso Pubblico	Trasf. da PT a FT	Progressione tra le Aree	Costo annuo presunto	Decorrenza
Istruttori	Istruttore amministrativo	Amministrativo	FT		1		€.6.370,00	01.09.2025
Istruttore	Istruttore amministrativo	Amministrativo	FT			1	€.5.522,00	Ottobre 2025
Operatori esperti	Collaboratore tecnico	Tecnico	FT	1			€.29.736,00	Ottobre 2025

ANNO 2026

Anno 2027

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 2025/2027 reperibile al seguente link:
<https://www.comune.ururi.cb.it/ururi/zf/index.php/atti-general>

Spesa Flessibile	SPESA	
2025	0,00	
2026	€.19.980,00	Lavoro flessibile, ai sensi art. 36, c.2 D. Lgs. 165/2001
2027	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 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

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:

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		
2025	0,00	NESSUNO
2026	0,00	NESSUNO
2027	0,00	NESSUNO
Modifica del personale in termini di livello / inquadramento		
2025	0,00	NESSUNO
2026	0,00	NESSUNO
2027	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 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>
------------------------	---------------------------------------