

**UNIONE DEI COMUNI DELLA  
BASSA VALLE DEL TIRSO E DEL  
GRIGHINE**

**PROVINCIA DI ORISTANO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE  
2025 – 2027**

**INTEGRAZIONE**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,  
in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

## *Sottosezione 2.2*

### PIANO DELLE PERFORMANCES

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Per performance si intende il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

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

Nella nuova logica della programmazione integrata del PIAO, la performance costituisce leva per la creazione di Valore pubblico.

La presente sottosezione è predisposta ai sensi del Capo II del D.lgs. n. 150/2009 ed è finalizzata alla programmazione di obiettivi e indicatori di performance di efficienza ed efficacia dell'amministrazione.

Sono oggetto di programmazione obiettivi che garantiscono il funzionamento e la mission istituzionale dell'Ente, e indicatori di performance i cui esiti dovranno essere rendicontati ex art. 10, comma 1, lettera b) D.lgs. n. 150/2009, quali:

- obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Con direttiva del 28 Novembre 2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha fornito nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti pubblici, con l'obiettivo di implementare una strategia che valorizzi il merito.

La Direttiva mira ad essere una guida per i dirigenti, concentrandosi sulla valorizzazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni, e all'adozione di sistemi di valutazione basati sul merito, ponendo particolare attenzione alla performance individuale, ma anche a quella dell'intera organizzazione. La direttiva richiede che tutto il personale sia valutato non solo per le competenze specifiche, ma anche per la capacità di leadership, intesa come la capacità di motivare il personale, superare schemi consolidati, ottenere risultati, assumersi responsabilità e creare team ad alte performance.

Il Piano della Performance articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance e alle attività di rendicontazione. Esso

rappresenta, in modo schematico e coordinato, il legame tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione e fornisce una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

Il percorso di formazione del Piano delle Performance prende avvio dagli indirizzi contenuti nella "Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) – Triennio 2025-2027", approvata con deliberazione dell'Assemblea n. 4 del 24.04.2025 con la quale sono individuati obiettivi strategici, declinati in obiettivi operativi, assegnati poi ai singoli Responsabili di Settore.

Come si dirà nella sottosezione 3 CAPITALE UMANO, struttura dell'Ente, l'Unione attualmente non ha alcun dipendente a tempo indeterminato.

Opera, in regime di comando ex art 23 del ccnl funzioni locali del 16.11. 2022, per un numero di 6 ore settimanali, un funzionario dipendente del Comune di Siapiccia, cui il Presidente ha conferito le funzioni di responsabile dell'ufficio tecnico, amministrativo e finanziario, nonché, a partire dal 01.07.2025 un funzionario amministrativo dipendente del Comune di Siapiccia, allo stesso titolo e stesso numero di ore.

Con delibera G.U. n. 7 del 24.04.2025 sono stati approvati gli obiettivi di performance, previamente concordati con il Responsabile di servizio, validati dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 1 2025 che si allegano al presente atto per farne parte integrante e sostanziale

### SEZIONE 3

## ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Unione di Comuni, mediante un'analisi quantitativa e qualitativa, assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'Ente. Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione dell'Ente e risulta finalizzato a migliorare la qualità dei servizi offerti ai cittadini ed imprese, nell'ottica di implementare valore pubblico e performance in termini di migliori servizi per la collettività amministrata.

Per l'ordinamento vigente l'ente Unione dei Comuni non ha alcuna autonoma capacità assunzionale, ha, invece, la sola capacità di spesa e assunzionale ceduta dai Comuni ad essa aderenti.

Attualmente l'Unione non ha alcun dipendente a tempo indeterminato.

La presente sezione viene aggiornata a seguito dell'approvazione del DUP 2025-2027 e del Bilancio di previsione 2025-2027, rispettivamente con le deliberazioni dell'Assemblea n. 4 e n. 5 del 24.04.2025.

Si precisa altresì che con la deliberazione dell'Assemblea n. 1 del 24.04.2025 è stato approvato il rendiconto della gestione esercizio 2023.

Si rende dunque necessario definire l'assetto organizzativo dell'Ente, e procedere all'assunzione

di personale, nelle forme consentite dall'ordinamento e nei limiti della spesa ceduta dai comuni aderenti..

Nel 2024 hanno prestato la loro attività lavorativa ,ai sensi e per gli effetti dell'art 23 del CCnl Funzioni locali 16.11.2022 le seguenti figure:

Nominativo dipendente	Qualifica e Area appartenenza	Comune di appartenenza e delibera G.C.	Delibera Cda Unione	Numero ore settimanali	Periodo
Geom. Sandro Sarai	Funzionario Tecnico Area dei Funzionari e EQ	Comune di Siapiccia G.C. n. 2 del 10.01.2024	n. 1 del 19.01.2024	6	Dal 19.01.al 31.12.2024
Dott. Cristian Pinna,	Istruttore Amministrativo Contabile Area istruttori	Comune di Zerfaliu G.C. n. 28 del 28.05.2024	n. 10 del 11.07.2024	6	Dal 26.07.2024 ed è valida fino al 26.12.2024

Per il 2025 si dà atto che:

Il Comune di Siapiccia con propria delibera G.C.- n. 78 del 20.12.2024 , rettificata con propria delibera n. 7 del 18.02.2025 ha confermato , come per il 2024, la condivisone ex art 23 del ccnl 16.11.2022 della figura del proprio dipendente funzionario tecnico.. EQ (ex categoria D3) , Geom S.S con decorrenza 01.01.2025-31.12.2025 per n. 6 ore , nonché l'autorizzazione a svolgere la propria attività lavorativa ex art 1 comma 557 della l. 311/2044 ,per n. 6 ore settimanali, da attivarsi la presente integrazione del PIAO, dal 30.04.2025 al 31.12.2025.

Lo stesso Comune di Siapiccia , con propria delibera G.C. n. 20 del 07.04.2025 , avente per oggetto “ PRESA D'ATTO DISPONIBILITA' A PRESTARE COLLABORAZIONE PRESSO L'UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA VALLE DEL TIRSO E GRIGHINE”, debitamente esecutiva, ha disposto di:

- prendere atto che nell'ambito dell'Area Amministrativa e Socio Culturale, il Funzionario Assistente Sociale N.A. ha manifestato la propria disponibilità a collaborare presso l'Unione dei Comuni della Bassa Valle del Tirso e Grighine;
- stabilire che con successivo atto verrà esplicitata l'autorizzazione ex art 1 comma 557, L. n. 311/2004 e/o ai sensi e per gli effetti dell'art 23 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022;
- Di prendere altresì atto che per quanto attiene la cessione della capacità di spesa nel rispetto dei limiti di cui al comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006, è necessario integrare il PIAO previo parere del Revisore dei Conti, e che per tale incombenza è stato attivato il Servizio Finanziario;

Infine con delibera G.C, n, 23 del 18.04.2025 avente per oggetto “ CESSIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE RAPPORTI FLESSIBILI ALL'UNIONE DELLA BASSA VALLE DEL TIRSO E DEL GRIGHINE ANNO 2025 ha disposto la cessione di quota parte della capacità assunzionale a valere sul lavoro flessibile quantificato in € 3.885,58 relativamente all'annualità 2025, in favore dell'Unione dei comuni della Bassa Valle del Tirso e del Grighine, al fine di garantirne il suo corretto funzionamento;

Il Comune di Siamanna, aderente all'Unione, con propria delibera G.C. n. 94 del 12.11.2024 ha stabilito di cedere all'Unione la quota relativa alla spesa generale di personale per l'ammontare di € 10.000,00 a valere sul triennio 2024/2026, annualità 2025, volontà poi confluita sul PIAO 2025-2027 approvato con delibera G.C, n. 14 dell'11.03.2025;

Il Comune di Ollastra, aderente all'Unione, con propria delibera G.C. n. 19 del 27.03.2025, sulla base del proprio PIAO 2025-2027, approvato con delibera G.C. n. 13 del 07.03.2025, ha stabilito di cedere all'Unione dei comuni della Bassa Valle del Tirso e del Grighine la capacità di spesa relativa alle assunzioni flessibili per l'ammontare di € 10.000,00 a valere sul triennio 2025/2027, annualità 2025;

Si conferma pertanto quanto previsto nel PIAO 2025-2027 , approvato con delibera G.U. n. 25 del 30.12.2024 , **per il 2025 :**

#### **AREA TECNICA (LAVORI PUBBLICI-AMBIENTE- PAESAGGIO-SUAPE)**

Nominativo dipendente	Qualifica e Area appartenenza	Comune di appartenenza e delibera G.C.	Delibera Cda Unione	Numero ore settimanali	Periodo
Geom. Sandro Sarai	Funzionario Tecnico dei Funzionari e EQ (exD3)	Comune di Siapiccia G.C. n. 78 del 20.12.2024, rettificata con delibera G.C. n. 7 del 18.02.2025	n. 25 del 30.12.2024	6 ore  Art.23 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022	Dal 01.01.01.al 31.12.2025 Spesa a valere sulla capacità di spesa del Comune di Siapiccia con rimborso spese a carico dell'Unione
Geom. Sandro Sarai	Funzionario Tecnico dei Funzionari e EQ (ex D3)	Comune di Siapiccia G.C. n. 78 del 20.12.2024, rettificata con delibera G.C. n. 7 del 18.02.2025		6 ore ex art. 1, c. 557, L. n. 311/2004	Dal 30.04.2025 31.12.2025
<b>AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE</b>					

Dr.ssa Nicoletta Accardo	Funzionaria Amministrativo (ex cat. D)	Comune di Siapiccia Delibera G.C. n. 20 del 07.04.2025		18 ore Art.23 del CCNL Funzioni locali 16.11.2022	Dal 30.04.2025 .al 31.12.2025 Spesa a valere sulla capacità di spesa del Comune di Siapiccia con rimborso spese a carico dell'Unione
Dr.ssa Nicoletta Accardo	Funzionaria Amministrativo (ex Cat. D)	Comune di Siapiccia Delibera G.C. n. 20 del 07.04.2025		12 ore ex art. 1, c. 557, L. n. 311/2004	Dal 01.07.2025 .al 31.12.2025

Il costo presunto dei rapporti a tempo determinato ex art 1 comma 557 è quantificato come segue;

Funzionario Tecnico -Area dei Funzionari e EQ (ex D3) **€ 4.500,00**  
( stipendio annuo 39.000,00 –costo per 8 mesi per n. 6 ore settimanali

Funzionaria Amministrativo- area dei funzionari EQ(ex Cat. D) **€. 6.000,00**  
( stipendio annuo 36.000,00 –costo per 6 mesi per n. 12 ore settimanali

**Per un totale di € 10.500,00**

**Rientrando nel limite di spesa ceduta dagli enti pari a € 13. 885,58.**

**Eventuali ulteriori rapporti di lavoro saranno attivabili** solo fino a concorrenza e nella misura delle quote di capacità di spesa di personale cedute dai comuni aderenti come sopra quantificate .

La spesa di personale per l'anno 2025 , derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è quindi compatibile con le previsioni di spesa iscritte nel Bilancio 2025, approvato con delibera dell'Assemblea 5 del 24.04.2025 , è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della legge n. 296/2006 e verrà attuato solo fino a concorrenza e nella misura delle quote di capacità di spesa di personale cedute dai comuni aderenti. .

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

CAPCOE

Il Decreto - Legge 19 settembre 2023, n. 124 “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione”, convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023 richiama la necessità e l’urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici. L’articolo l’art. 19 del D.L. n. 124/2023 prevede in particolare che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto.

Il costo delle assunzioni, a tempo indeterminato, è sostenuto da risorse del PN per la durata attuativa del Programma, fino alla fine del 2029. Al termine di questo periodo la copertura viene assicurata dal Bilancio dello Stato.

Con deliberazione della Giunta dell’Unione N. 2 del 30/01/2024, esecutiva ai sensi di legge, l’Unione ha stabilito di presentare apposita manifestazione di interesse relativamente all’Avviso pubblico della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione – Programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021 – 2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari.

Il personale per il quale l’Ente è interessato all’assunzione in coerenza con l’attuazione della politica di coesione europea è il seguente:

**Area AMMINISTRATIVA -CONTABILE Personale assegnato: 3 Unità**

Categoria	Profilo	Numero addetti	Vacanti	Note
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario Amministrativo Contabile  Tempo pieno	2	2	personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale (CAPCOE)
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario dei servizi amministrativi socio-culturali-  Tempo pieno	1	1	personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale (CAPCOE)





Strategia di copertura del fabbisogno

Per le annualità 2025 – 2026- 2027:

- non è prevista alcuna procedura di mobilità interna;
- non è prevista alcuna assunzione mediante mobilità volontaria;
- non è prevista alcuna progressione verticale di carriera;
- sono previste assunzioni mediante forme di lavoro flessibile;
- non è prevista alcuna assunzione mediante stabilizzazione di personale.