

**Comune di Zenson di Piave**

**Provincia di Treviso**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026  
IN FORMA SEMPLIFICATA**

# Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026

## Indice

|   |   |
|---|---|
| Premessa .....  | 3 |
| Riferimenti normativi.....                                  | 3 |
| Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026..... | 5 |

# Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026

## Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in 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 del lavoro 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 ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.lgs. n. 150/2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 del 2012, del 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022, il PIAO integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 (Nota di aggiornamento adottata con Delibera di Consiglio Comunale n. 37 del 28.12.2023) e al Bilancio di Previsione Finanziario approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 28.12.2023.

## **Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026**

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a) (*struttura organizzativa*), b) (*organizzazione del lavoro agile*) e c), n. 2 (*programmazione triennale dei fabbisogni di personale limitatamente alle cessazioni dal servizio e stima dell'evoluzione dei fabbisogni*).

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 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.

Essendo la dotazione organica del Comune di Zenson di Piave inferiore a cinquanta dipendenti è stata applicata la disciplina semplificata.

# Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024/2026

| <b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>   |  |
|--|--|
| <b>COMUNE DI ZENSON DI PIAVE</b><br>Indirizzo: Piazza Il Giugno, n. 6 – 31050 Zenson di Piave (TV)<br>Codice fiscale/Partita IVA: 80007430269/00278540265<br>Sindaco Daniele Dalla Nese<br>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 7<br>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1.738<br>Telefono: 0421.344164<br>Sito internet: <a href="http://www.comune.zensondipiave.tv.it">www.comune.zensondipiave.tv.it</a><br>E-mail: <a href="mailto:segreteria@comune.zensondipiave.tv.it">segreteria@comune.zensondipiave.tv.it</a><br>PEC: <a href="mailto:comune.zensondipiave.tv@pecveneto.it">comune.zensondipiave.tv@pecveneto.it</a> |  |
| <b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>  |  |
| <b>2.1. Valore pubblico</b>  | Il Comune di Zenson di Piave occupa meno di 50 dipendenti e, pertanto, si avvale della redazione del PIAO in forma semplificata ex art.6 del D.M. 132/2022 che non prevede la compilazione della presente sezione.   |
| <b>2.2. Performance</b>  | Il Comune di Zenson di Piave occupa meno di 50 dipendenti e, pertanto, si avvale della redazione del PIAO in forma semplificata ex art. 6 del D.M. 132/2022 che non prevede la compilazione della presente sezione.<br>Il Piano della performance e il Piano azioni positive saranno approvati con ulteriori atti.   |
| <b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>   | Il PIAO 2023/2025 contiene la mappatura dei processi (comprendente tutte le aree a rischio corruttivo ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012), la valutazione dei rischi e le relative misure. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 comma 2 del D.M. n. 132/2022 e dell'art. 10.1.2 del PNA 2022, come meglio specificato nella sottosezione, si procede a conferma per la seconda annualità della sottosezione del PIAO 2023/2025. |
| <b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>  |  |

## Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026

|  |   |
|--|---|
| <b>3.1 Struttura organizzativa</b>                     | La presente sezione presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra: <ul style="list-style-type: none"><li>- organigramma;</li><li>- livelli di responsabilità organizzativa, numero di Funzionari ed Elevata Qualificazione, sulla base dell'inquadramento contrattuale (o categorie) o profilo professionale o competenze tecniche (saper fare) o competenze trasversali (saper essere - soft skill);</li><li>- numero dei dipendenti per ciascuna unità organizzativa;</li><li>- eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico individuati dal DUP.</li></ul>  |
| <b>3.2. Organizzazione del lavoro agile</b>            | Nelle more della regolamentazione del lavoro agile in sede decentrata come previsto dal CCNL 16.11.2022 l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Zenson di Piave è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. Non sono mai pervenute richieste di attivazione di tale modalità da parte del personale e, date le dimensioni dell'ente, l'esiguo numero di dipendenti e l'organizzazione dei servizi, il ricorso stabile al lavoro agile non risulta essere vantaggioso per un'azione amministrativa efficiente ed efficace. Una riorganizzazione dell'ente con accentuato ricorso al lavoro agile comporterebbe inevitabilmente una diminuzione della qualità dei servizi di cui beneficia l'utenza, in quanto tutti gli uffici operano con il pubblico e le attività standardizzate e facilmente monitorabili sono ridotte. Saranno comunque vagliate a norma di legge le eventuali richieste di lavoro agile e garantite compatibilmente con il profilo professionale del richiedente e le esigenze organizzative.  |
| <b>3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b> | La presente sezione contiene la consistenza di personale al 31/12/2023, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: <ol style="list-style-type: none"><li>1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</li><li>2) 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;</li><li>3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;</li><li>4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;</li><li>5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.</li></ol> |

## Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026

### Note aggiuntive

La formazione, in particolare obbligatoria, del personale è curata dal Segretario Comunale e/o dai Responsabili dei Servizi in materia di: prevenzione della corruzione, sicurezza nei luoghi di lavoro e privacy.

Nel Piano delle azioni positive 2023/2025 si prevederà che i piani di formazione tengano conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative saranno organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari.

Compatibilmente con le risorse finanziarie, viene promossa la meritocrazia anche in termini economici (e non solo) secondo il sistema di valutazione adottato dal Comune al fine dell'erogazione della produttività e del riconoscimento delle progressioni economiche.

### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Il Comune di Zenson di Piave occupa meno di 50 dipendenti e, pertanto, si avvale della redazione del PIAO in forma semplificata ex art. 6 del D.M. 132/2022 che non prevede la compilazione della presente sezione.

## SEZIONE 2

# VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### sottosezione

#### 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

(art. 3, comma 1 lett. c, sub 3 del DM 30/6/2022 n. 132)

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 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'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto e considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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.

La **mappatura dei processi** è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Il Comune di Zenson di Piave, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 1° giugno 2023, ha approvato in seno al PIAO 2023/2025 gli allegati la mappatura dei processi (comprendente tutte le aree a rischio corruttivo ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012), la valutazione dei rischi e le relative misure.

E' stato pubblicato un avviso, prot. 164 del 12.01.2024, "*Procedura di partecipazione per la redazione del PIAO 2024 – 2026 – Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" – Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"*" dal 12 al 23 gennaio 2024 su sito istituzionale per eventuali suggerimenti e osservazioni degli stakeholders che non sono pervenuti.

Riscontrata, inoltre, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.M. n. 132/2022 e dell'art. 10.1.2 del PNA 2022, l'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, di modifiche organizzative rilevanti, di modifica degli obiettivi strategici o di sezioni del PIAO in modo significativo



## Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026

tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza, si conferma per la seconda annualità la sottosezione del PIAO 2023/2025.

### SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO sottosezione

#### 3.1. Struttura organizzativa

(art. 4, comma 1, lett. a del DM 30/6/2022 n. 132)

La struttura organizzativa del Comune di Zenson di Piave si compone dei seguenti n. 3 responsabili di area:

| Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e dell'art. 13 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sotto elencati Funzionari nell'ambito delle struttura organizzativa delle aree: |                       |                        |
|---|-----------------------|------------------------|
| 1^ AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE  | 2^ AREA TECNICA       | 3^ AREA POLIZIA LOCALE |
| dott. Pierantonio GIULIANI  | geom. Elisa SCANFERLA | dott. Giovanni TRONCON |

cui sono assegnati i sottoelencati dipendenti:

| 1^ AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE   |          |  |         |         |
|--|----------|--|---------|---------|
| Servizi: segreteria e affari generali, personale, servizi scolastici, biblioteca ed attività culturali, servizi sociali ed assistenziali, programmazione e bilancio, tributi, economato, servizi demografici |          |  |         |         |
| Risorse umane  |          | Tot. 4                                       | Coperto | Vacante |
| n.   | pos. ec. | Qualifica e profilo professionale            |         |         |
| 1  | D1       | Funzionario Contabile                        |         | X       |
| 1  | C3       | Istruttore amministrativo contabile          | X       |         |
| 1  | C4       | Istruttore amministrativo                    | x       |         |
| 1  | C1       | Istruttore amministrativo (part time 66,11%) | x       |         |

| 2^ AREA TECNICA  |          |                                     |         |         |
|--|----------|-------------------------------------|---------|---------|
| Servizi: Urbanistica, edilizia privata, ecologia, ambiente, igiene pubblica, lavori pubblici, patrimonio e gestione dei beni, servizi tecnico-manutentivi, verde pubblico, protezione civile, commercio, attività produttive |          |                                     |         |         |
| Risorse umane  |          | Tot. 4                              | Coperto | Vacante |
| n.   | pos. ec. | Qualifica e profilo professionale   |         |         |
| 1  | D4       | Funzionario tecnico – E.Q.          | x       |         |
| 1  | D3       | Funzionario tecnico (part time 50%) | x       |         |
| 1  | B1       | Operatore esperto tecnico           | x       |         |

## Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026

|  |                |  |   |  |
|--|----------------|--|---|--|
| <b>3^ Area organizzativa – Servizi tecnici e di gestione del territorio</b>  |                |  |   |  |
| <b>Servizi: controllo del territorio, vigilanza, custodia, prevenzione e sicurezza, attività di pubblica sicurezza, notificazione e pubblicazione atti (servizio associato con Comune capofila San Biagio di Callalta)</b> |                |  |   |  |
| <b>Risorse umane</b>   |                | <b>Tot. 1</b>                            |   |  |
| <b>n.</b>  | <b>pos.ec.</b> | <b>Qualifica e profilo professionale</b> |   |  |
| 1  | C1             | Istruttore Agente Polizia Locale         | x |  |

### sottosezione

#### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

(art. 4, comma 1, lett. b del DM 30/6/2022 n. 132)

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile in sede decentrata come previsto dal CCNL 16.11.2022 l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Zenson di Piave è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. Non sono mai pervenute richieste di attivazione di tale modalità da parte del personale e, date le dimensioni dell'ente e l'esiguo numero di dipendenti e l'organizzazione dei servizi il ricorso stabile al lavoro agile non risulta essere vantaggioso per un'azione amministrativa efficiente ed efficace. Una riorganizzazione dell'Ente con accentuato ricorso al lavoro agile comporterebbe inevitabilmente una diminuzione della qualità dei servizi benefici in quanto tutti gli uffici operano con il pubblico e le attività standardizzate e facilmente monitorabili sono minime. Saranno comunque vagliate a norma di legge le eventuali richieste di lavoro agile e garantite compatibilmente con il profilo professionale del richiedente e le esigenze organizzative.

### sottosezione

#### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

(art. 4, comma 1, lett. c del DM 30/6/2022 n. 132)

##### **Riferimenti normativi:**

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività - e organizzazione);
- articolo 6 del D.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del D. M. n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.P.C.M. 17.03.2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della L. 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- Linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08.05.2018 e integrate in data 02.08.2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

## Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026

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

Alla data del 31 dicembre 2023 il Comune ha **7** dipendenti di ruolo. L'assegnazione dei dipendenti per area ed i loro attuali profili professionali sono indicati alla Sezione 2.2 Performance del presente documento:

|  |
|--|
| n. 1 Funzionario tecnico – D4 Elevata Qualificazione (ex P.O.) |
| n. 1 Funzionario tecnico part-time – D3                        |
| n. 1 Istruttore amministrativo – C4                            |
| n. 1 Istruttore amministrativo contabile – C3                  |
| n. 1 Istruttore amministrativo part-time – C1                  |
| n. 1 Istruttore Agente Polizia Locale – C1                     |
| n. 1 Operatore Esperto – B1                                    |

Si rileva che al 01.01.2023 era in essere una convenzione con il Comune di Roncade per l'utilizzo fino al 31.03.2023 di n. 1 istruttore attraverso l'istituto del c.d. "scavalco di eccedenza", ex art. 1 comma 557 della L. 311/2004, a potenziamento delle attività del Servizio Demografico nella misura di n. 9 ore mensili. Inoltre, è stata sottoscritta una convenzione con il Comune di Ponte di Piave, ex art. 1 comma 557 della L. 311/2004, con durata 15.05.2023 - 31.12.2023, prorogata con Determinazione n. 359 del 28.12.2023 per il periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024 per l'utilizzo in scavalco di eccedenza di n.1 istruttore per n. 2 ore settimanali, a supporto del Servizio Demografico.

Infine, è stata sottoscritta una convenzione con il Comune di San Biagio di Callalta ex art. 1 comma 557 della L. 311/2004, con durata 01.09.2023 – 31.01.2024, per l'utilizzo in scavalco di eccedenza di n.1 istruttore per n. 10 ore settimanali, a supporto del Servizio Ragioneria.

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### **A) CAPACITÀ ASSUNZIONE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:**

##### **a.1 Verifica spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Gli spazi assunzionali disponibili per l'anno 2024 sono stati calcolati in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, e del D.P.C.M. del 17.03.2020. Come indicato nei prospetti riepilogativi riportati in calce, il Comune di Zenson evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **17,34%** (dato dal rapporto tra spesa del personale 2022/entrata media del triennio precedente al netto del FCDE).

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel Decreto attuativo in Tabella 1 è pari al **28,60%** "valore soglia" e quella prevista in Tabella 3 relativa agli incrementi di cui all'art. 5 comma 1 del citato D.P.C.M. per l'anno 2024 è pari al **35,00%**.

Dal confronto fra i limiti di spesa imposti dall'art. 4 comma 2 e dall'art. 5 comma 1 del DPCM si individua un'ulteriore soglia di spesa rispetto a quella del 2022 pari ad **€ 72.430,80**.

La capacità assunzionale complessiva del Comune per l'anno 2024 ammonta pertanto a **€ 72.430,80**.

|  |
|--|
| <b>Capacità assunzionale ex DM 17 marzo 2020</b> |
|--|

## Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026

valore soglia da Tab. 1 D.M. 28,60%  
 valore incremento da Tab. 2 (anno 2024) D.M. 35,00%

| Entrate correnti (Tit. I-II-III) | dati da rendiconto | dati Priula (Tari) | totale                |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|-----------------------|
| Rendiconto 2022                  | 1.545.394,90 €     | 213.166,45€        | 1.758.561,35 €        |
| Rendiconto 2021                  | 1.809.511,27 €     | 208.488,79€        | 2.018.000,06 €        |
| Rendiconto 2020                  | 1.784.822,01 €     | 203.935,87€        | 1.988.757,88 €        |
| <b>media ultimo triennio</b>     |                    |                    | 1.921.773,10 €        |
| <b>FCDE 2022</b>                 | 20.785,00 €        | 11.393,96 €        | 32.178,96 €           |
| <b>totale</b>                    |                    |                    | <b>1.889.594,14 €</b> |

|                                |                     |                         |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------|
|                                | <b>2022</b>         |                         |
| spesa 2022 (P.Fin. BDAP)       | 327.687,44 €        |                         |
| media ultimo triennio - FCDE   | 1.889.594,14 €      |                         |
| percentuale                    | 17,34%              |                         |
| limite di spesa 2024 ex Tab. 2 | <b>400.118,24 €</b> | calcolo ex art. 5, c. 1 |
| limite di spesa 2024 ex Tab. 1 | 540.423,92 €        | calcolo ex art. 4, c. 2 |
| differenza                     | 72.430,80 €         |                         |

### a.2 Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Ai sensi dell'art. 7 del D.P.C.M. del 17.03.2020 l'eventuale maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti di cui al punto precedente non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa complessiva del personale di cui ai commi 557-quater e 562 della L. n. 296/2006, quantificato in misura pari ad **€ 341.092,82** quale valore medio di riferimento del triennio 2011/2013.

Verificato in sede di rendiconto 2022 il rispetto di suddetto limite (spesa 2022 pari ad **€ 314.062,77**) si dà atto che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006.

### a.3 Verifica del rispetto del tetto della spesa flessibile

Nel corso del triennio di riferimento l'Amministrazione potrà servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti di altre Amministrazioni locali oltre l'ambito delle 36 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 30 dicembre 2004, n. 311 (c.d. scavalco d'ecedenza).

Dato atto che il limite della spesa flessibile è stato quantificato in € 10.000,00 (art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in L. 122/2010), si prevede per il 2024 di potenziare le attività del settore Demografico e Finanziario mediante il ricorso alle prestazioni di cui all'art. 1, comma 557 della L. 30 dicembre 2004, n. 311 nel rispetto del suddetto limite.

### a.4 Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

A seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011, il Comune di Zenson di Piave non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali.

## Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026

### 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 L. 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato 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 L. 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;
- con l'adozione del presente PIAO l'Ente assolve all'obbligo di adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale (ex art. 6 D.Lgs. 165/2001) – da comunicarsi al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dall'adozione, del Piano triennale delle azioni positive (ex art. 48 D.Lgs. 198/2006), del Piano della Performance (ex art. 10 D.Lgs. 150/2009), della ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (ex art. 33 comma 1 D.Lgs 165/2001), si attesta che il Comune di Zenson di Piave non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

### ***B) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI E STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:***

Nel 2023 si sono registrate la cessazione per quiescenza dal 31.08.2023 di **n. 1 Funzionario amministrativo contabile cat. D** (in forza presso l'Area Amministrativa-Contabile) e la cessazione per dimissioni dal 31.08.2023 di n. 1 Istruttore amministrativo contabile cat. C (in forza presso l'Area Amministrativa-Contabile).

Preso atto che, in data 08.08.2023, un Istruttore amministrativo contabile, in forza all'Area 1 Amministrativa/Contabile a tempo indeterminato, ha presentato le proprie dimissioni e che in data 31.08.2023 ha cessato il proprio servizio, si è provveduto alla copertura del posto in dotazione organica attraverso l'assunzione di un Istruttore Amministrativo a tempo indeterminato con orario parziale di 22 ore settimanali a partire dal 01.11.2023.

Recentemente è stata rilevata la necessità di incrementare l'orario settimanale della suddetta risorsa, da parziale a pieno, al fine di consentire di poter supportare più efficacemente l'ente.

Nel 2026 sono previste la cessazione per quiescenza di **n. 1 Istruttore amministrativo cat. C 4** e **n. 1 Istruttore amministrativo contabile cat. C 3** (in forza presso l'Area 1. Amministrativa/Contabile).

### ***C) STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO***

#### **Anno 2024:**

- Incremento, a far data dal 01.03.2024, dell'orario di servizio dell'Istruttore amministrativo a tempo indeterminato in forza all'Area 1. Amministrativa/Contabile da n. 22 (ventidue) a n. 36 (trentasei) ore settimanali.

## Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026

- Assunzione tramite mobilità (con eventuale deroga alla stessa ai sensi di legge), o utilizzo di altre graduatorie concorsuali attive, o tramite espletamento di concorso o selezione da parte dell'ente o in forma associata, di **n. 1 Funzionario amministrativo contabile** (AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE ex art. 12 CCNL 2019-2021) in sostituzione dell'unità cessata per quiescenza in data 31.08.2023, con le seguenti specifiche professionali: *conoscenze altamente specialistiche, competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità; capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo; responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.*

### Anno 2025:

- Non è prevista alcuna assunzione

### Anno 2026:

- Assunzione tramite mobilità (con eventuale deroga alla stessa ai sensi di legge), o utilizzo di altre graduatorie concorsuali attive, o tramite espletamento di concorso o selezione da parte dell'ente o in forma associata di **n. 2 Istruttori amministrativi** (AREA DEGLI ISTRUTTORI ex art. 12 CCNL 2019-2021) in sostituzione delle due unità di cui si prevede la cessazione per quiescenza in forza dell'Area 1. Amministrativa/Contabile (comprendente i servizi di Segreteria, Bilancio e Tributi, Demografici, Scuola e Cultura, Servizi Sociali) da impiegarsi nell'erogazione dei servizi o nello svolgimento di fasi o processi degli stessi nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche; detto personale valuterà nel merito i casi concreti sottoposti al suo esame ed interpreterà le istruzioni operative rispondendo dei risultati nel proprio contesto di lavoro. Il personale da assumere dovrà essere dotato delle seguenti specifiche professionali: *conoscenze teoriche esaurienti, capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro, responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.*

Per il triennio di riferimento non sono previste procedure di mobilità interna, progressioni verticali di carriera ed assunzioni mediante stabilizzazione di personale.

## **Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2024/2026**

### ***D) CERTIFICAZIONI DELL'ORGANO DI REVISIONE***

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo all'Organo di Revisione 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 L. 58/2019, ottenendone parere positivo come documentazione agli atti.