

Comune di Zenson di Piave

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027 IN FORMA SEMPLIFICATA

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

Indice

Premessa	3
Riferimenti normativi.....	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027.....	5

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

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 D.lgs. n. 33/2013 e delle ulteriori 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 ricomprende 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 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale immediatamente eseguibile n. 37 del 28.12.2024 e al Bilancio di Previsione Finanziario 2025 -2027,

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

approvato con deliberazione del Consiglio Comunale immediatamente eseguibile n. 39 del 28.12.2024.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, secondo quanto previsto all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*, sono tenute alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione in forma semplificata, redigendo esclusivamente le sezioni

- struttura organizzativa;
- organizzazione del lavoro agile;
- rischi corruttivi e trasparenza (come previsto dai commi 1 e 2 del citato articolo);
- programmazione triennale dei fabbisogni di personale limitatamente alle cessazioni dal servizio e stima dell'evoluzione dei fabbisogni del citato decreto.

Atteso che il Comune di Zenson di Piave presenta una dotazione organica inferiore a cinquanta dipendenti è stata applicata la disciplina semplificata.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
COMUNE DI ZENSON DI PIAVE Indirizzo: Piazza Il Giugno, n. 6 – 31050 Zenson di Piave (TV) Codice fiscale/Partita IVA: 80007430269/00278540265 Sindaco: Daniele Dalla Nese Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 8 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1.735 Telefono: 0421.344164 Sito internet: www.comune.zensondipiave.tv.it E-mail: segreteria@comune.zensondipiave.tv.it PEC: comune.zensondipiave.tv@pecveneto.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1. Valore pubblico	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.
2.2. Performance	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. Il Piano della performance e il Piano azioni positive saranno approvati con ulteriori atti.
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	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 terza annualità della sottosezione del PIAO 2023/2025, con l'unica integrazione, per quanto concerne l'allegato n. 4 relativa agli obblighi di pubblicazione e le responsabilità connesse, di quanto previsto dalla delibera ANAC n. 495/2024
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

3.1 Struttura organizzativa	La presente sezione presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra: - organigramma; - 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); - numero dei dipendenti per ciascuna unità organizzativa; - eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico individuati dal DUP.
3.2. Organizzazione del lavoro agile	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 assicura 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. Saranno comunque vagliate a norma di legge le eventuali richieste di lavoro agile in rapporto alle esigenze organizzative dell'ente.
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	La presente sezione contiene la consistenza di personale al 31.12.2024, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; 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; 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 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; 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

Note aggiuntive

La formazione, in particolare obbligatoria, del personale è curata dal segretario comunale o facendo ricorso a corsi organizzati da operatori esterni specializzati nei seguenti ambiti: prevenzione della corruzione, sicurezza nei luoghi di lavoro e privacy.

Nel Piano delle azioni positive 2025/2027 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 attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con gli 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 potrà 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 degli allegati concernenti la mappatura dei processi (con 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.

Si da atto che, con l'avviso prot. 161 del 14.01.2025, *"Procedura di partecipazione per la redazione del PIAO 2025/2027 – Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" – Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"*, pubblicato dal 14 al 25 gennaio 2025 sul sito istituzionale, è stata data la possibilità agli stakeholders di esprimere eventuali suggerimenti e osservazioni.

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 2025/2027

tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza, si conferma per la terza annualità la sottosezione del PIAO 2023/2025, aggiornando solamente gli obblighi di pubblicazione secondo la delibera ANAC n. 495/2024 come segue:

Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance	Responsabile area amministrativa - contabile - demografici e servizio sociale	Ufficio Ragioneria
			Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	Responsabile area amministrativa - contabile - demografici e servizio sociale	Ufficio Ragioneria
			Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe (se adottati)	Responsabile area amministrativa - contabile - demografici e servizio sociale	Ufficio Ragioneria
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Responsabile area amministrativa - contabile - demografici e servizio sociale	Ufficio Ragioneria
			Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Responsabile area amministrativa - contabile - demografici e servizio sociale	Ufficio Ragioneria
	Corte dei conti	Rilievi Corte dei conti	Rilievi (recepiti e non) della Corte dei conti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Responsabile area amministrativa - contabile - demografici e servizio sociale	Ufficio Ragioneria

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:

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

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	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	

3^ Area organizzativa – Servizi tecnici e di gestione del territorio				
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)				
Risorse umane		Tot. 1		
n.	pos.ec.	Qualifica e profilo professionale		
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)

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile in sede decentrata come previsto dal CCNL 16.11.2022, l'istituto 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 apporre vantaggi in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Una riorganizzazione dell'ente con accentuato ricorso al lavoro agile comporterebbe inevitabilmente una diminuzione della qualità dei servizi con gli utenti. Saranno comunque vagliate eventuali richieste di lavoro agile 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. n. 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).

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

Alla data del 31 dicembre 2024 il Comune ha **8** dipendenti di ruolo con i seguenti profili:

- n. 1 Funzionario tecnico – D4 Elevata Qualificazione (ex P.O.)
- n. 1 Funzionario tecnico part-time – D3
- n. 1 Funzionario contabile – D1
- n. 1 Istruttore amministrativo – C4
- n. 1 Istruttore amministrativo contabile – C3
- n. 1 Istruttore amministrativo – C1
- n. 1 Istruttore Agente Polizia Locale – C1
- n. 1 Operatore Esperto – B1

Si rileva che nel 2024 era in essere una convenzione con il Comune di Ponte di Piave, prorogata con determinazione n. 351 del 19.12.2024 per il periodo dal 01.01.2025 al 31.12.2026, per l'utilizzo in

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

scavalco di eccedenza, ex art. 1 comma 557 della L. 311/2004, di n. 1 istruttore amministrativo per n. 2 ore mensili, a supporto delle attività del Servizio Demografico.

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 2025 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 **15,97 %** (*dato dal rapporto tra spesa del personale 2023 (ultimo rendiconto approvato)/entrata media del triennio precedente al netto del FCDE*).

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista all'art. 4, comma 2, del D.P.C.M. 17.03.2020, in Tabella 1 è pari al **28,60% "valore soglia"**, individuando un'ulteriore soglia di spesa rispetto a quella del 2023 pari ad **€ 249.419,74 €**.

La capacità assunzionale complessiva del Comune per l'anno 2025 ammonta pertanto a **€ 249.419,74 €**.

Capacità assunzionale ex DM 17 marzo 2020

valore soglia da Tab. 1 D.M. 28,60%

Entrate correnti (Tit. I-II-III)	dati da rendiconto	dati Priula	totale
Rendiconto 2023	2.052.238,73 €	227.968,30 €	2.280.207,03 €
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 €
media ultimo triennio			2.018.922,81 €
FCDE 2023	31.173,00 €	12.256,09 €	-43.429,09 €
Totale			1.975.493,72 €

	2023
Spesa ultimo anno (P. Fin. BDAP)	315.571,46 €
Entrate media ultimo triennio - FCDE	1.975.493,72 €
percentuale	15,97 %
 limite di spesa 2024 ex Tab. 1	564.991,20 € calcolo ex art. 4, c. 2
 differenza	249.419,74 €

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.

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

Verificato in sede di rendiconto 2023 il rispetto di suddetto limite (spesa 2023 pari ad € 305.925,98) si dà atto che la spesa di personale per l'anno 2025, 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'eccedenza).

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 2025 di potenziare le attività del servizio demografico e del servizio 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.

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 del D.lgs. n. 198/2006), del Piano della Performance (ex art. 10 del D.lgs. n. 150/2009), della ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (ex art. 33 comma 1 del D.lgs. n.165/2001),

Si attesta che l'ente non soggiace al divieto assoluto di assunzione di personale.

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

Si rileva la cessazione per quiescenza dal 01.04.2025 di **n. 1 Istruttore amministrativo contabile pos. ec. C3** assegnato all'Area 1. Amministrativa/Contabile-Ufficio tributi e nel 2026 di **n. 1 Istruttore amministrativo pos. ec. C4** assegnato all'Area 1. Amministrativa/Contabile – servizio demografici.

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

C) STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Anno 2025:

- Assunzione tramite mobilità, 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 Istruttore** (AREA DEGLI ISTRUTTORI) in sostituzione dell'unità prossima alla quiescenza in forza dell'Area 1. Amministrativa/Contabile, con profilo **amministrativo-contabile**, le specifiche professionali e i requisiti previsti dal vigente CCNL Funzioni Locali del 16.11.2012, da assegnare al servizio tributi.

Anno 2026:

- Assunzione tramite mobilità 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 Istruttore** (AREA DEGLI ISTRUTTORI) in sostituzione dell'unità di cui si prevede la cessazione per quiescenza in forza dell'Area 1. Amministrativa/Contabile, con profilo **amministrativo-contabile** con le specifiche professionali ed i requisiti previsti dal vigente CCNL Funzioni Locali del 16.11.2012, da assegnare al servizio demografici.

Anno 2027

- Non sono previste assunzioni.

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

D) CERTIFICAZIONI DELL'ORGANO DI REVISIONE

La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo all'Organo di Revisione Economico Finanziaria 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.