

Comune di Meduna di Livenza

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 2024-2026.....	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. 50 del 27.12.2024 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. 51 del 27.12.2024.

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 Meduna di Livenza presenta una dotazione organica inferiore a cinquanta dipendenti è stata applicata la disciplina semplificata.

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025/2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI MEDUNA DI LIVENZA

Indirizzo: via Vittorio Emanuele, n. 13 – 31040 Meduna di Livenza (TV)

Codice fiscale/Partita IVA: 80012370260/00497410266

Sindaco Arnaldo Stefano Pitton

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 12

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3010

Telefono: 0422.767001

Sito internet: www.comune.medunadilivenza.tv.it

E-mail: segreteria@comune.medunadilivenza.tv.it

PEC: segreteria.comune.medunadilivenza.tv@pecveneto.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico	Il Comune di Meduna di Livenza 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 Meduna di Livenza 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	Nel 2024 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative, pertanto si procede con l'approvazione dell'annualità 2025 della sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024/2026 aggiornando secondo deliberazione ANAC n.495/2024 gli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza.

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: <ul style="list-style-type: none">- 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 Meduna di Livenza è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. Le richieste di attivazione di tale modalità da parte del personale, finora, sono state estremamente limitate (un unico caso) 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: <ol style="list-style-type: none">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 dimissioni 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 e dai responsabili di area anche ricorrendo a corsi esterni in materia di: prevenzione della corruzione, sicurezza nei luoghi di lavoro e privacy.

Nel Piano delle azioni positive 2025/2027 si prevedrà 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 Meduna di Livenza 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.

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.

Si da atto che, con l'avviso prot. 331 del 16/01/2025, pubblicato il 20/1/2025 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 seconda annualità la sottosezione del PIAO 2024/2026, aggiornando solamente gli obblighi di pubblicazione secondo la delibera ANAC n. 495/2024 come da allegato.

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 Meduna di Livenza si compone dei seguenti n. 4 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:				
Area 1 Demografica	Area 2 Amministrativa	Area 3 Finanziaria	Area 4 Tecnica	Area 5 Vigilanza
Pitton Arnaldo Stefano	Zamuner Luigi	Donadello Giovanna	Alessi Eleonora	Pitton Arnaldo Stefano

cui sono assegnati i sottoelencati dipendenti:

1^ AREA DEMOGRAFICA				
Servizi: biblioteca ed attività culturali, servizi demografici				
Risorse umane		Tot. 2	Coperto	Vacante
n.	pos. ec.	Qualifica e profilo professionale		
1	Ex D1	Funzionario Amministrativo	X	
1	Ex C2	Istruttore amministrativo	X	

2^ AREA AMMINISTRATIVA				
Servizi: segreteria e affari generali, servizi scolastici, servizi sociali ed assistenziali, commercio, attività produttive				
Risorse umane		Tot. 4	Coperto	Vacante
n.	pos. ec.	Qualifica e profilo professionale		
1	Ex D1	Funzionario Amministrativo – assistente sociale	X	
1	Ex C3	Istruttore Amministrativo	X	
2	Ex C1	Istruttore Amministrativo	X	

3^ AREA FINANZIARIA				
Servizi: programmazione e bilancio, tributi, economato, personale, CED				
Risorse umane		Tot. 1	Coperto	Vacante
n.	pos.ec.	Qualifica e profilo professionale		

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

1	Ex D1	Funzionario Amministrativo Contabile – E.Q.		X
1	Ex C3	Istruttore Amministrativo contabile	X	

4^ AREA TECNICA				
Servizi: Urbanistica, edilizia privata, ecologia, ambiente, igiene pubblica, lavori pubblici, patrimonio e gestione dei beni, servizi tecnico-manutentivi, verde pubblico, protezione civile,				
Risorse umane		Tot. 1	Coperto	Vacante
n.	pos.ec.	Qualifica e profilo professionale		
1	Ex D1	Funzionario Tecnico – E.Q.	X	
1	Ex C2	Istruttore tecnico	X	
1	Ex B3	Operatore esperto	X	

5^ AREA VIGILANZA				
Servizi: controllo del territorio, vigilanza, custodia, prevenzione e sicurezza, attività di pubblica sicurezza, notificazione e pubblicazione atti				
Risorse umane		Tot. 1	Coperto	Vacante
n.	pos.ec.	Qualifica e profilo professionale		
1	Ex 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 Meduna di Livenza è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. È pervenuta, finora, un'unica richiesta di attivazione di tale modalità da parte di una dipendente 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 ulteriori 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).

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

Alla data del 31 dicembre 2024 il Comune ha **12** 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 amministrativo contabile – ex D1 Elevata Qualificazione
- n. 1 Funzionario tecnico – ex D1 Elevata Qualificazione
- n. 1 Funzionario amministrativo contabile – ex D1
- n. 1 Funzionario assistente sociale part-time – ex D1
- n. 1 Istruttore amministrativo contabile – ex C3
- n. 1 Istruttore amministrativo contabile – ex C3
- n. 1 Istruttore amministrativo contabile – ex C2
- n. 1 Istruttore tecnico – ex C2
- n. 2 Istruttore amministrativo contabile – ex C1
- n. 1 Istruttore Agente Polizia Locale – ex C1
- n. 1 Operatore Esperto – ex B3

Si rileva inoltre che al 31.12.2024 era in essere una convenzione con il Comune di Ormelle, successivamente prorogata per l'utilizzo fino al 30.06.2025 di dipendente (Istruttore amministrativo contabile ex C 2) secondo l'istituto dello "scavalco di eccedenza" ex art. 1 comma 557 della L. 311/2004 a supporto dell'Area 3 Finanziaria nella misura di n. 12 ore settimanali.

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).

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

Alla data del 31 dicembre 2024 il Comune ha **12** 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 amministrativo contabile – ex D1 Elevata Qualificazione
- n. 1 Funzionario tecnico – ex D1 Elevata Qualificazione
- n. 1 Funzionario amministrativo contabile – ex D1
- n. 1 Funzionario assistente sociale part-time – ex D1
- n. 1 Istruttore amministrativo contabile – ex C3
- n. 1 Istruttore amministrativo contabile – ex C3
- n. 1 Istruttore amministrativo contabile – ex C2
- n. 1 Istruttore tecnico – ex C2
- n. 2 Istruttore amministrativo contabile – ex C1
- n. 1 Istruttore Agente Polizia Locale – ex C1
- n. 1 Operatore Esperto – ex B3

Si rileva inoltre che al 31.12.2024 era in essere una convenzione con il Comune di Ormelle, successivamente prorogata per l'utilizzo fino al 30.06.2025 di dipendente (Istruttore amministrativo contabile ex C 2) secondo l'istituto dello "scavalco di eccedenza" ex art. 1 comma 557 della L. 311/2004 a supporto dell'Area 3 Finanziaria nella misura di n. 12 ore settimanali.

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

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 Meduna di Livenza evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **24,75%** (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 **27,20%** "valore soglia" che corrisponde a quella prevista in Tabella 3 relativa agli incrementi di cui all'art. 5 comma 1 del citato D.P.C.M. per l'anno 2025 è pari al **27,20%** come da vigente normativa.

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 2024 pari ad **€ 129.290,19**.

La capacità assunzionale complessiva del Comune per l'anno 2025 ammonta pertanto a **€ 129.290,19**

Entrate correnti (Tit. I-II-III)	dati da rendiconto	totale
Rendiconto 2023	2.143.933,69 €	2.143.933,69 €
Rendiconto 2022	2.345.403,95 €	2.345.403,95 €
Rendiconto 2021	2.393.055,82 €	2.393.055,82 €
media ultimo triennio		2.294.131,15 €
FCDE 2023		5.000,00 €
	totale	2.289.131,15 €

	2023
spesa 2023 (P.Fin. BDAP)	493.353,48 €
media ultimo triennio - FCDE	2.289.131,15 €
percentuale	21,55%
limite di spesa 2025 ex Tab. 1	129.290,19 calcolo ex art. 4, c. 2

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 **€ 457.173,83** quale valore medio di riferimento del triennio 2011/2013.

Verificato in sede di ultimo rendiconto approvato 2023 il rispetto di suddetto limite (spesa 2023 pari ad **€ 401.143,47**) si dà atto che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

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 utilizzare lavoro flessibile per l'importo di € 23.463,09 (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010).

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 Meduna di Livenza 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. n. 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. n. 150/2009), della ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (ex art. 33 comma 1 D. lgs. n. 165/2001),

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

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

Nel 2025 è prevista la quiescenza di n. 1 istruttore amministrativo contabile e si è registrato il decesso di n. 1 funzionario amministrativo contabile EQ in forza all'Area 3. Finanziaria e la cessazione per dimissioni di un istruttore amministrativo contabile in forza all'Area 2 Amministrativa, impiegato nell'istituzione Casa Albergo Angela Rusalen il cui posto, a seguito dell'avvenuta cessazione dell'istituzione, viene eliminato. A maggio è inoltre prevista la quiescenza di n. 1 istruttore amministrativo contabile in forza all'Area 3 Finanziaria.

Piano integrato di attività ed organizzazione semplificato 2025/2027

C) STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Anno 2025:

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 istruttore amministrativo contabile** (Area degli istruttori ex art. 12 CCNL 2019-2021) in sostituzione dell'unità che cesserà per quiescenza con le specifiche professionali previste dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e specificato nel Regolamento ordinamento degli uffici e servizi da assegnare all'Area 3 Finanziaria.

- 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 deceduta con le specifiche professionali previste dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e specificato nel Regolamento ordinamento degli uffici e servizi da assegnare all'Area 3 Finanziaria.

Anno 2026:

- Non è prevista alcuna assunzione

Anno 2027:

- Non è prevista alcuna assunzione

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. n. 34/2019 convertito in L. n. 58/2019, ottenendone parere positivo come da documentazione agli atti.