



**COMUNE**  
**DI BRENTINO BELLUNO**  
**Provincia di Verona**

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

(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)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_ del \_\_/04/2025

## 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 mission 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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso. A tal fine, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del *project management*, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica.

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-*bis* (Piano delle azioni concrete) e 60-*ter*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio)<sup>1</sup>;
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-*ter*, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a), e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato D.P.R., è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-*bis*, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6, del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132, con il quale sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo.

Infine, il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la

---

<sup>1</sup> Tale adempimento non si applica più agli enti locali, ai sensi del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e), che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano di applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla lett. e), l'articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il presente PIAO rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione dell'Ente.

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 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.

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.

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), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Brentino Belluno  
Indirizzo: Piazza Z. Gelmetti n. 1  
Codice fiscale/Partita IVA: 00659140230  
Sindaco: Massimo Zanga  
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 9  
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1.354  
Telefono: 045-6284062  
Sito internet: [www.comune.brentino.vr.it](http://www.comune.brentino.vr.it)  
E-mail: [pm@comune.brentino.vr.it](mailto:pm@comune.brentino.vr.it)  
PEC: [comune.brentinobelluno@pec.it](mailto:comune.brentinobelluno@pec.it)

### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

|   |   |
|---|---|
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>Valore pubblico</b> | Per l'evidenziazione del Valore pubblico prodotto dall'Ente, si rinvia ai contenuti del Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 16/12/2024, aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 30/12/2024. |
|---|---|

|   |   |
|---|---|
| <b>Sottosezione di programmazione</b><br><b>Performance</b> | <p><u>Piano della Performance 2025-2027</u></p> <p><b>(ALLEGATO 1)</b></p> <p><u>Piano dettagliato degli Obiettivi 2025</u></p> <p><b>(ALLEGATO 2)</b></p> <p><u>Articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41: Tempi di pagamento.</u></p> <p>Il target da raggiungere è fissato in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento per tutti i comparti (ad esclusione degli Enti del Servizio sanitario nazionale) il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo.</p> <p>Gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute dal complesso dell'Ente nell'anno 2025. Gli indicatori previsti negli <i>Operational arrangements</i>, incluso il rapporto fra pagamenti e fatture emesse, sono calcolati sulla base degli importi delle fatture effettivamente "dovuti" dalle pubbliche amministrazioni, che si ottiene sottraendo dagli importi delle fatture ricevute la quota di imposta sul valore aggiunto (IVA), se presente, e gli importi che le pubbliche amministrazioni riscontrano come "non liquidabili" ovvero "in sospeso". Fa fede l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.</p> |
|---|---|

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 1653 – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, come stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 4-bis – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali.</p> <p>Pertanto, per tutti i Responsabili di Area/Servizio si prevede uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento e valutato, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso pari al 30 per cento.</p> |
| <p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>Rischi corruttivi e trasparenza</b></p> | <p>Vedi PTPCT 2024-2026, confermato per l'anno 2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 04 del 31/01/2025.</p> <p>Allegati:</p> <p>3 A - Rischi corruttivi e trasparenza</p> <p>3 A.1 - Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi</p> <p>3 A.2 - Analisi dei rischi</p> <p>3 A.3 - Individuazione e programmazione delle misure</p> <p>3 A.4 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio</p> <p>3 A.5 - Misure di trasparenza</p> <p>3 A.6 - Patto di integrità</p> <p>3 A.7 - Deliberazione di Giunta Comunale n. 04 del 31/01/2025</p>   |
| <p><b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b></p>                                   |  |
| <p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>Struttura organizzativa</b></p>         | <p>Articolazione della struttura organizzativa, di cui all'art. 5 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 21/04/2017 e da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 07 del 27/01/2023.</p> <p>La struttura organizzativa si articola nelle seguenti Aree:</p> <p>I Area Amministrativa<br/>(comprensiva dei Servizi di competenza statale, dei Servizi alla Persona ed alla Comunità e dei Servizi di Polizia Locale);</p> <p>II Area Contabile e Personale<br/>(comprensiva del Servizio Economico-Finanziario, Tributi e Pagamenti, Personale);</p> <p>III Area Tecnica<br/>(comprensiva dei Servizi relativi all'Edilizia, all'Urbanistica, ai Lavori Pubblici, al Patrimonio e all'Ecologia)</p>   |

| <p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>Organizzazione del lavoro agile</b></p>             | <p>Il lavoro agile presso il Comune di Brentino Belluno è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione, dalla regolamentazione di maggior dettaglio concordata in sede decentrata (C.C.I. normativo 2023-2025), a seguito del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e dal <u>POLA 2025 (ALLEGATO 4)</u></p>  |                            |              |                            |                             |                   |                             |               |                            |   |   |   |   |   |   |                     |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |   |                         |   |   |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |   |   |        |   |   |   |    |   |   |
|--|--|----------------------------|--------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|---------------|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---------------------|---|---|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|---|---|--------|---|---|---|----|---|---|
| <p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p> | <p>Rappresentazione consistenza personale al 31.12.2024.</p> <p>Al 31.12.2024 risultano assunti in pianta organica nr. 9 dipendenti:</p> <table border="1" data-bbox="432 548 1442 1124"> <thead> <tr> <th>PROFILO PROFESSIONALE</th> <th>AREA AMM.VA</th> <th>AREA CONTABILE E PERSONALE</th> <th>AREA TECNICA</th> <th>TOTALE FABBISOGNO</th> <th>POSTI COPERTI AL 31.12.2024</th> <th>POSTI VACANTI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Funzionario amministrativo</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Funzionario tecnico</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Istruttore</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Istruttore di vigilanza</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Operatore esperto</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Totale</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>10</td> <td>9</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>La pianta organica del Comune di Brentino Belluno nel corso del 2024 ha riportato l'assunzione a tempo indeterminato di un operaio esperto. Alla luce della riorganizzazione dell'Ente e dei calcoli previsti dalla nuova disciplina in materia, permane nel 2025 la necessità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 1 Istruttore da assegnare all'Area Tecnica,</li> </ul> <p>fermi restando i limiti di legge e la disponibilità delle risorse finanziarie da destinare all'esercizio delle facoltà assunzionali.</p> <p><u>Poiché il contratto a tempo determinato dell'Istruttore assegnato all'Area Tecnica termina il 30/06/2025, si prevede la proroga del contratto in essere per ulteriori n. 9 (nove) mesi, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 60 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e dall'articolo 31 bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, con un incremento del numero di ore settimanali, nei limiti della disponibilità di bilancio, per far fronte alle esigenze legate in particolare all'attuazione dei progetti PNRR e garantire la presenza in servizio per più giornate a settimana.</u></p> <p>Per quanto riguarda il calcolo della capacità assunzionale, il rispetto dei vincoli di spesa ed il trend dei bisogni di personale, si fa espresso rinvio alla Sezione operativa – Risorse Umane del DUP 2025-2027, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 16/12/2024, aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 30/12/2024, sulla base dei cui dati riportati risulta che l'Ente, nel 2025, si colloca al di sotto della soglia più bassa, tra i cosiddetti Comuni «virtuosi» riportando una capacità assunzionale nel limite massimo del 35% della spesa di personale 2018 (€ 315.431,60), per una capacità assunzionale pari ad <u>€ 110.401,06</u>.</p> <p>Si sottolinea inoltre che l'entrata in vigore del DM 17/03/2020 attiene agli</p> | PROFILO PROFESSIONALE      | AREA AMM.VA  | AREA CONTABILE E PERSONALE | AREA TECNICA                | TOTALE FABBISOGNO | POSTI COPERTI AL 31.12.2024 | POSTI VACANTI | Funzionario amministrativo | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | Funzionario tecnico | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | Istruttore | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | Istruttore di vigilanza | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | Operatore esperto | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | Totale | 3 | 2 | 4 | 10 | 9 | 1 |
| PROFILO PROFESSIONALE  | AREA AMM.VA  | AREA CONTABILE E PERSONALE | AREA TECNICA | TOTALE FABBISOGNO          | POSTI COPERTI AL 31.12.2024 | POSTI VACANTI     |                             |               |                            |   |   |   |   |   |   |                     |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |   |                         |   |   |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |   |   |        |   |   |   |    |   |   |
| Funzionario amministrativo   | 1  | 1                          | 0            | 2                          | 2                           | 0                 |                             |               |                            |   |   |   |   |   |   |                     |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |   |                         |   |   |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |   |   |        |   |   |   |    |   |   |
| Funzionario tecnico  | 0  | 0                          | 1            | 1                          | 1                           | 0                 |                             |               |                            |   |   |   |   |   |   |                     |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |   |                         |   |   |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |   |   |        |   |   |   |    |   |   |
| Istruttore   | 1  | 1                          | 1            | 4                          | 3                           | 1                 |                             |               |                            |   |   |   |   |   |   |                     |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |   |                         |   |   |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |   |   |        |   |   |   |    |   |   |
| Istruttore di vigilanza  | 1  | 0                          | 0            | 1                          | 1                           | 0                 |                             |               |                            |   |   |   |   |   |   |                     |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |   |                         |   |   |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |   |   |        |   |   |   |    |   |   |
| Operatore esperto  | 0  | 0                          | 2            | 2                          | 2                           | 0                 |                             |               |                            |   |   |   |   |   |   |                     |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |   |                         |   |   |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |   |   |        |   |   |   |    |   |   |
| Totale   | 3  | 2                          | 4            | 10                         | 9                           | 1                 |                             |               |                            |   |   |   |   |   |   |                     |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |   |                         |   |   |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |   |   |        |   |   |   |    |   |   |

spazi assunzionali per il personale a tempo indeterminato, mentre per le assunzioni a tempo determinato, mediante il ricorso al lavoro flessibile, trova ancora vigenza il limite ex art. 9, comma 28, del DL 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, come in ultimo modificato dal DL. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014.

L'Ente, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562 art. 1 l. 296/2006, ha come limite massimo la spesa sostenuta nell'anno 2009 per il lavoro flessibile.

Tale limite opera in modo cumulato, ossia, in virtù dell'autonomia riconosciuta agli enti locali, gli stessi non sono quindi vincolati in relazione alle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nell'anno 2009, ma solo al limite finanziario relativo alla spesa sostenuta nella predetta annualità.

Per il Comune di Brentino Belluno il costo del lavoro flessibile relativo al 2009 è pari a € 20.735,73.

### **Parte descrittiva**

#### **Anno 2025**

Il quadro di riferimento per gli Enti locali in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato, fino all'entrata in vigore del DM 17/03/2020, è costituito dall'art. 3 c. 5 e ss. del D.l. 24 giugno 2014 n. 90, così come modificato da ultimo dal D.L. 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019 n. 26 (G.U. – Serie generale n. 75 del 29 marzo 2019).

Nel corso del 2019 e per il triennio 2019/2021, ai sensi della normativa vigente fino a quella data, ed in particolare alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2019 (l. 30 dicembre 2018, n. 145) e dal Decreto in materia di Reddito di cittadinanza e pensioni (D.l. 28 gennaio 2019 n. 4) i Comuni possono:

- computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente;
- computare, altresì, le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3 c. 5-sexies D.l. 90/2014, introdotto dall' art. 14-bis c.1 lett. b) del D.l. 28 gennaio 2019 n.4);
- utilizzare, infine, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3 c. 5 D.l. 90/2014, come modificato dall' art. 14-bis c.1 lett. a) del D.l. 28 gennaio 2019 n.4).

Grazie poi alle capacità assunzionali emerse a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa, in particolare il DM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, ossia a far data dal 20/04/2020, è possibile prevedere nel corso del 2025 nuove assunzioni, visto lo spazio assunzionale emerso a seguito del nuovo calcolo basato sul rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, posto che l'Ente è risultato virtuoso e ha una capacità assunzionale calcolata nel limite massimo del 35% della spesa di personale 2018, pari ad € 110.401,06.

Il tutto fatta salva la necessità di sostituire tempestivamente – con analogo profilo professionale - un dipendente attualmente in forza che dovesse cessare nel 2025, in base agli spazi assunzionali consentiti.

Le medesime assunzioni sono tuttavia vincolate alla verifica della capacità economica dell'Ente, del rispetto degli equilibri finanziari di bilancio, nonché avendo cura di verificare l'evoluzione interpretativa di dottrina, prassi e giurisprudenza in merito alla nuova normativa.

Al riguardo, si osserva infatti che un eventuale incremento della spesa per il personale dovrà trovare compensazione nel bilancio dell'Ente o in un aumento delle entrate correnti o in una riduzione delle altre voci di spesa corrente.

A tal proposito è prevedibile e auspicabile che l'incremento di posizioni permanenti nell'organico dell'Ente saranno compensate negli anni successivi al 2025 da una progressiva riduzione degli oneri per lavoro flessibile.

Nel 2025, stante l'attuale carenza di organico e nel rispetto degli spazi finanziari disponibili, si ravvisa la necessità di provvedere – nelle more e nel rispetto dei vincoli di spesa e nei limiti di legge, avendo comunque come obiettivo dell'aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale la riduzione programmata della spesa di personale - a sopperire altresì alle predette vacanze di organico:

- a) attraverso le forme flessibili di impiego del personale ammesse dalla legge, quali il ricorso a contratti di somministrazione, lo scavalco cd. "condiviso" e lo scavalco cd. "in eccedenza" ai sensi rispettivamente dell'art. 14 del Ccnl. Enti Locali 22 gennaio 2004, e dell'art.1, comma 557, della Legge n. 311/04, considerato che attualmente il ricorso all'utilizzo di personale in ruolo presso altri Enti consente, comunque, un risparmio sulla spesa del personale complessiva, evidenziando il miglioramento dell'economicità della gestione del lavoro pubblico, data l'esperienza e l'elevata professionalità del personale assunto a tempo determinato.

In particolare, risulta necessario avvalersi della possibilità di utilizzare personale di altri Enti al fine di supportare l'Area Amministrativa per quanto concerne i Servizi di Polizia Locale, attraverso un Istruttore amministrativo e/o Funzionario amministrativo (a seconda delle professionalità esterne disponibili) fino ad un massimo di 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004;

- b) attraverso eventualmente l'istituto della mobilità da altra pubblica amministrazione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 - tra enti sottoposti al regime di limitazione delle assunzioni – procedendo così alla copertura dei posti vacanti con risorse umane di analoga categoria e profilo professionale;
- c) secondo quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo determinato per il potenziamento amministrativo dei Comuni con meno di 5.000 abitanti coinvolti nell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose, secondo le previsioni dell'articolo 31 bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, in relazione alla proroga per ulteriori n. 9 (nove) mesi – con incremento del numero di ore settimanali, nei limiti della disponibilità di bilancio, per garantire la presenza in servizio per più giornate a settimana - del contratto a tempo determinato dell'Istruttore assegnato all'Area Tecnica, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 60 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

|   |   |
|---|---|
|   | <p>A tal fine, si demanda ai Responsabili di Area competenti l'adempimento e la cura di tutti gli atti conseguenti alla sopra illustrata programmazione in materia di personale, autorizzando - nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale - anche alla sostituzione di personale eventualmente cessato nello stesso anno di intervenuta cessazione, che ha da valere a tutti gli effetti quale aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001.</p> <p><u>Si precisa che è possibile modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto sulla base di nuovi elementi e/o esigenze che dovessero intervenire nel prosieguo, sia inerenti alla dinamica del personale, sia di tipo normativo, sia di valutazioni discrezionali effettuate dall'amministrazione.</u></p> <p><b>Anno 2026</b></p> <p>Al momento non sono previste assunzioni (salvo cessazioni nel 2025), fatta salva l'emersione di spazi assunzionali a seguito dell'applicazione del calcolo della spesa di personale per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, secondo la normativa prevista dal Decreto Legge n. 34/2019 (cd. Decreto Crescita), come convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, così come attuata dal DM 17/03/2020, e fatta salva la capacità finanziaria dell'Ente di finanziare ulteriori costi, pur nei limiti del tetto della spesa di personale (media 2011-2013).</p> <p>Si precisa in merito che è possibile modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto sulla base di nuovi elementi e/o esigenze che dovessero intervenire nel prosieguo, sia inerenti alla dinamica del personale, sia di tipo normativo o di interpretazione giurisdizionale, sia di valutazioni discrezionali effettuate dall'amministrazione.</p> <p><b>Anno 2027</b></p> <p>Al momento non sono previste assunzioni (salvo cessazioni nel 2025 o 2026), fatta salva l'emersione di spazi assunzionali a seguito dell'applicazione del calcolo della spesa di personale per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, secondo la normativa prevista dal Decreto Legge n. 34/2019 (cd. Decreto Crescita), come convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, così come attuata dal DM 17/03/2020, e fatta salva la capacità finanziaria dell'Ente di finanziare ulteriori costi, pur nei limiti del tetto della spesa di personale (media 2011-2013).</p> <p>Si precisa che è possibile modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto sulla base di nuovi elementi e/o esigenze che dovessero intervenire nel prosieguo, sia inerenti alla dinamica del personale, sia di tipo normativo, sia di valutazioni discrezionali effettuate dall'amministrazione.</p> |
| <p><b>Piano Azioni Positive 2025-2027</b></p> | <p>Per quanto riguarda il Piano Azioni Positive 2025-2027, si fa espresso ed integrale rinvio all'<b>ALLEGATO 5</b>.</p>  |

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.