

**Piano integrato di attività ed organizzazione**



**Comune di San Polo di Piave**

**Provincia di Treviso**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025**

*(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)*

## Piano integrato di attività ed organizzazione

### Indice

Premessa .....	3
Riferimenti normativi.....	3
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025 .....	5

# Piano integrato di attività ed organizzazione

## 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, obiettivi, azioni e 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 forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività obiettivi e azioni, mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche, con 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.

Il PIAO è 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 PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.lgs. n. 150 del 2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) nonché agli atti di regolazione generali adottati da ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e 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 di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 (Nota di aggiornamento adottata con Delibera di Consiglio Comunale n. 53 del 29.12.2022) ed al Bilancio di Previsione Finanziario approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 54 del 29.12.2022.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.P.R. n. 81/2022, 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

## **Piano integrato di attività ed organizzazione**

performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

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*) e all'art. 6 comma 1 (*anticorruzione*) del citato D.M. 132/2022.

Le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono, esclusivamente, alle attività di cui all'art. 6 D.M. del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Essendo la dotazione organica del Comune di San Polo di Piave inferiore a cinquanta dipendenti sono state applicate le disposizioni di semplificazione.

## Piano integrato di attività ed organizzazione

### Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

#### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

##### COMUNE DI SAN POLO DI PIAVE

Indirizzo: Via Mura n. 1 – 31020 San Polo di Piave (TV)

Codice fiscale/Partita IVA: 80012050268/01733670267

Sindaco: Nicola Fantuzzi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 15

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 4.884

Telefono: 0422.855106

Sito internet: [www.comune.sanpolodipiave.tv.it](http://www.comune.sanpolodipiave.tv.it)

E-mail: [protocollo@comune.sanpolodipiave.tv.it](mailto:protocollo@comune.sanpolodipiave.tv.it)

PEC: [comune.sanpolodipiave@legalmail.it](mailto:comune.sanpolodipiave@legalmail.it)

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

##### 2.1. Valore pubblico

Il Comune di San Polo 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 San Polo 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

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 29.01.2020 ed è relativo al triennio 2020, 2021 e 2022.  
Con Deliberazione n. 22 del 02.05.2022 è stata confermata per l'ultimo anno, 2022, l'applicazione del PTPC 2020-2022.  
Attesa la scadenza del precedente piano, è stato effettuato il monitoraggio sulla base delle relazioni del RPCT e non sono emersi elementi tali da indurre alla modifica delle mappature dei processi e delle misure dell'ultimo PTPCT approvato che, pertanto, si confermano per il triennio 2023/2025.

## Piano integrato di attività ed organizzazione

<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	<p>La presente sezione presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- organigramma;</li><li>- livelli di responsabilità organizzativa, numero di Responsabili di Area, 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>	<p>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 San Polo 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, 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 compatibilmente con il profilo professionale del richiedente e le esigenze organizzative.</p>
<b>3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	<p>La presente sezione contiene la consistenza di personale al 31.12.2022, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:</p> <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

### Note aggiuntive

La formazione, in particolare obbligatoria, del personale è curata dal Segretario Comunale e/o dai Responsabili di Area in materia di: prevenzione della corruzione, di sicurezza nei luoghi di lavoro, 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, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario del lavoro part-time.

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

In merito ad apposite forme di valorizzazione di alcune carriere meritevoli, il Comune di San Polo di Piave attende l'avvio della contrattazione decentrata integrativa sulla base delle nuove opportunità inserite nel Contratto Nazionale di lavoro per i dipendenti delle Autonomie Locali firmato il 16.11.2022.

### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Il Comune di San Polo 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 San Polo di Piave, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 02.05.2022, ha confermato per l'anno 2022 l'applicazione dell'ultimo triennio del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020/2022, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 02 del 29.01.2020.

Esaurito il triennio di efficacia del PTPCT si è, pertanto, provveduto ad effettuare il previsto monitoraggio sulla base delle relazioni annuali del RPCT, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D.M. 132/2022 e del PNA 2022 punto 10.1.2., senza rilevare elementi che inducano a modificare la mappatura dei processi e le misure di cui al PTPCT 2020/2022 che, pertanto, sono confermate per il triennio 2023/2025.



## **Piano integrato di attività ed organizzazione**

Inoltre, si dà atto che non sono pervenute all'Ente istanze a seguito della pubblicazione, in data 13.04.2023, dell'avviso rivolto ad eventuali stakeholders a manifestare eventuali proposte, osservazioni e integrazioni al PTPCT 2020/2022.

La mappatura dei processi (comprendente tutte le aree a rischio corruttivo ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della L. n. 190 del 2012), la valutazione dei rischi e le relative misure sono riportati negli allegati al presente piano, così articolati:

- Allegato 1 - Mappatura dei processi e catalogo dei rischi
- Allegato 2 – Analisi dei Rischi
- Allegato 3 – Individuazione e programmazione delle misure
- Allegato 4 – Obblighi di pubblicazione: Responsabilità e periodicità di aggiornamento

## 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 San Polo di Piave si compone dei seguenti n. 4 responsabili di area:

<b>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:</b>			
AREA 1 AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA	AREA 2 EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA	AREA 3 LAVORI PUBBLICI, MANUTENTIVO E AMBIENTE	AREA 4 VIGILANZA
Rag. MONTAGNER Lionella	Geom. SCANFERLA Elisa	Ass. DAL BO' Paolo	dott. GIULIANI Pierantonio

cui sono assegnati i sottoelencati dipendenti:

<b>AREA 1 AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA</b>				
<b>Servizi: Segreteria-affari generali-protocollo, personale, servizi scolastici, biblioteca ed attività culturali, servizi sociali ed assistenziali, programmazione e bilancio, tributi, economato, servizi demografici e cimiteriali, CED</b>				
<b>Risorse umane</b>		<b>Tot. 9</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
<b>n.</b>	<b>Cat.</b>	<b>Profilo professionale</b>		
1	D1	Assistente Sociale	1	
3	C3	Istruttore servizi amministrativi	3	
1	C6	Istruttore servizi amministrativi	1	
1	C1	Istruttore servizi amministrativi	1	
2	C1	Istruttore servizi contabili	2	
1	C1	Istruttore servizi amministrativi-contabili		1

<b>AREA 2 EDILIZIA PRIVATA ED URBANISTICA</b>				
<b>Servizi: Urbanistica, edilizia privata, ecologia, commercio, attività produttive</b>				
<b>Risorse umane</b>		<b>Tot. 1</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
<b>n.</b>	<b>Cat.</b>	<b>Profilo professionale</b>		
1	C1	Istruttore servizi tecnici	1	

<b>AREA 3 LAVORI PUBBLICI, MANUTENTIVO E AMBIENTE</b>				
<b>Servizi: Ambiente, igiene pubblica, lavori pubblici, patrimonio e gestione dei beni, servizi tecnico-manutentivi, verde pubblico, protezione civile</b>				
<b>Risorse umane</b>		<b>Tot. 3</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>

## Piano integrato di attività ed organizzazione

n.	Cat.	Profilo professionale		
1	C5	Istruttore servizi tecnici	1	
1	B3	Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	1	
1	D1	Funzionario servizi tecnici		1

AREA 4 VIGILANZA				
Servizi: Controllo del territorio, vigilanza, custodia, prevenzione e sicurezza, attività di pubblica sicurezza, notificazione e pubblicazione atti				
Risorse umane		Tot. 2	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
1	D1	Istruttore Direttivo Polizia Locale	1	
1	C1	Agente di Polizia Locale	1	

### Valore Pubblico

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

Il Comune di San Polo di Piave ha avviato un programma di interventi alle infrastrutture digitali nell'ambito dell'iniziativa per la transazione digitale "PA Digitale 2026" e rientrante nel PNRR (MISSIONE 1 - COMPONENTE 1 – INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"), integralmente finanziato con risorse comunitarie. Nel corso del 2023, l'Ente provvederà ed espletare le procedure per individuare i soggetti economici affidatari dei vari interventi, la cui conclusione è prevista entro lo stesso anno. Fra le misure volte a garantire la piena accessibilità degli utenti si segnala l'implementazione dello "Sportello Telematico", infrastruttura informatica accessibile tramite il sito istituzionale, e funzionale all'avvio – previa autenticazione digitale - di istanze e procedimenti amministrativi di varia natura. Con tale misura si intende implementare un sistema di accesso digitale alle procedure dell'Ente, in pieno accordo con le vigenti policies di digitalizzazione, dematerializzazione dell'attività amministrativa e mobilità sostenibile.

## **Piano integrato di attività ed organizzazione**

### 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 San Polo 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 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.

## Piano integrato di attività ed organizzazione

### 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 2022 il Comune ha **15** dipendenti di ruolo. L'assegnazione dei dipendenti per area ed i loro attuali profili professionali sono indicati alla Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa del presente documento:

- n. 1 Istruttore Direttivo Contabile – D2
- n. 1 Assistente Sociale – D1
- n. 1 Istruttore Direttivo Polizia Locale – D1
- n. 1 Istruttore Tecnico – C5
- n. 1 istruttore Tecnico – C1
- n. 3 Istruttore Amministrativo – C3
- n. 2 Istruttore Contabile – C1
- n. 1 Agente di Polizia Locale – C1
- n. 1 Istruttore Amministrativo Bibliotecario – C1
- n. 1 Istruttore Amministrativo – C6
- n. 1 Operaio Specializzato – B3
- n. 1 Istruttore Amministrativo – C1

Si rileva inoltre che al 31.12.2022 risultava in essere una convenzione con il Comune di Zenson di Piave per l'utilizzo di una figura professionale (Funzionario D4) attraverso l'istituto del c.d. "scavalco di eccedenza", ex art. 1 comma 557 della L. 311/2004, fino al 31.12.2022, cui è stata assegnata la responsabilità dell'Area 3 Edilizia Privata ed Urbanistica.

## Piano integrato di attività ed organizzazione

### 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 2023 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 San Polo di Piave evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **22,45 %** (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" 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 2023 è pari al **27,00%**.

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 **€ 63.196,98**.

La capacità assunzionale complessiva del Comune per l'anno 2023 ai sensi tabella 2 D.P.C.M. del 17.03.2020 ammonta a **€ 152.488,57**.

#### **ANNO 2023:**

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 564.772,47 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. (27%) Euro 152.488,57 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 717.261,04 ≥ **SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE ANNO 2023 € 654.064,06**.

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

La spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla programmazione di fabbisogno di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, tenuto conto anche della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17.03.2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 532.855,06
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 468.580,08

##### 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 € 35.163,84 (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010), si prevede per il 2023 l'utilizzo per € 33.969,44.

## **Piano integrato di attività ed organizzazione**

Le assunzioni nel rispetto del previsto vincolo sono riportate alla lettera C

### **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 San Polo 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**

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. 267/2000, 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, nonché della ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (ex art. 33 comma 1 D.Lgs. 165/2001).

Il Piano triennale delle azioni positive (ex art. 48 D.Lgs. 198/2006), e il Piano della Performance (ex art. 10 D.Lgs. 150/2009), saranno approvati con ulteriori atti prima di procedere alle assunzioni a tempo indeterminato.

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

Nel corso del 2023 sono previste le seguenti assunzioni di personale:

- n. 1. Funzionario Tecnico a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Lavori Pubblici, manutentivo e ambiente;
- n. 1 figura di Istruttore Amministrativo-Contabile a tempo pieno ed indeterminato da assegnare all'Area Amministrativa-Finanziaria;

Non sono previste cessazioni.

Eventuali cessazioni non previste in questa sede di programmazione verranno sostituite con profili di pari livello.

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

### **Anno 2023:**

- Assunzione tramite concorso o utilizzo di graduatorie di altri enti di **n. 1 Funzionario Tecnico a tempo pieno ed indeterminato – Area Funzionari (AREA DEI FUNZIONARI art. 12 CCNL 2019-2021)** a potenziamento dell'Area 3 - Lavori Pubblici, manutentivo e ambiente (comprendente i servizi di Ambiente, Igiene pubblica, Lavori pubblici, Patrimonio e Gestione

## Piano integrato di attività ed organizzazione

dei beni, Servizi tecnico-manutentivi, Verde pubblico, Protezione civile) a partire dal **16.06.2023** avente le seguenti specifiche professionali: *competenze 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 derivante dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;*

- Assunzione tramite concorso pubblico o utilizzo di graduatorie di altri enti di **n. 1 Istruttore amministrativo-contabile a tempo pieno ed indeterminato – Area Istruttori (AREA DEGLI ISTRUTTORI art. 12 CCNL 2019-2021)** a potenziamento dell'Area 1. Amministrativa/Contabile (comprendente i servizi di Segreteria, Bilancio e Tributi, Demografici, Scuola e Cultura, Servizi Sociali) a partire dal **1.07.2023**, avente le 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;*

Sono previste le seguenti assunzioni:

- n. 1 Istruttore amministrativo attraverso il lavoro interinale a supporto dell'ufficio tecnico fino a luglio 2023;

- n. 1 Funzionario Tecnico in scavalco d'eccezione di ore (8 settimanali) dal 01° luglio al 31 dicembre 2023 cui sarà assegnata la responsabilità dell'Area 3 Edilizia Privata e Urbanistica, avente le seguenti specifiche professionali: *competenze 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 derivante dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;*

- n. 1 Funzionario Assistente sociale in scavalco d'eccezione di ore (5 settimanali) dal 1° giugno al 31 luglio 2023, avente le seguenti specifiche professionali: *competenze altamente specialistiche, competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata*



## **Piano integrato di attività ed organizzazione**

*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 derivante dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;*

### **Anno 2024:**

- Non è prevista alcuna assunzione

### **Anno 2025:**

- Non è prevista alcuna assunzione

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 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.