

Piano integrato di attività ed organizzazione

Comune di Meduna di Livenza

Provincia di Treviso

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

(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)

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 Deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 28.12.2022) ed al Bilancio di Previsione Finanziario approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 28.12.2022.

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*).

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 Meduna di Livenza inferiore a cinquanta dipendenti sono state applicate le disposizioni in modalità semplificata.

Piano integrato di attività ed organizzazione

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

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: 13

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3.026

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

E' confermato per l'anno 2023 il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/2023, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 26.03.2021.

Piano integrato di attività ed organizzazione

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	<p>La presente sezione presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra:</p> <ul style="list-style-type: none">- organigramma;- 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);- 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	<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 Meduna di Livenza è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. Al momento è stata attivata la modalità di lavoro agile solamente per una dipendente. Date le dimensioni dell'Ente, l'esiguo numero di dipendenti e l'organizzazione dei servizi, il ricorso stabile al lavoro agile non risulta 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 ulteriori richieste di lavoro agile compatibilmente con il profilo professionale del richiedente e le esigenze organizzative.</p>
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	<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">1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Piano integrato di attività ed organizzazione

Note aggiuntive

La formazione, in particolare obbligatoria, del personale è curata dal Segretario Comunale e/o dai Responsabili dei Servizi in materia di: prevenzione della corruzione, 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 dal Comune 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 Meduna di Livenza 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 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.

Il Comune di Meduna di Livenza, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 26.03.2021, ha approvato del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021/2023.

Considerato che, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D.M. 132/2022 e del paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, non si sono verificati fatti corruttivi, né modifiche organizzative rilevanti né disfunzioni amministrative significative né modifiche di obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, si conferma l'applicazione dell'ultimo anno (2023) del PTPCT 2021/2023 che risulta consultabile presso il sito istituzionale alla sezione Amministrazione Trasparente sottosezione Altri contenuti – Prevenzione della corruzione.

Piano integrato di attività ed organizzazione

Piano integrato di attività ed organizzazione

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. 5 responsabili di area:

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e degli articoli 10, 12 e 16 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, sono stati nominati con Decreto Sindacale n. 31 del 30.12.2022 Responsabili di area i seguenti soggetti:				
AREA 1. DEMOGRAFICA	AREA 2. AMMINISTRATIVA	AREA 3. FINANZIARIA	Area 4. TECNICA	Area 5. VIGILANZA
Arnaldo Stefano PITTON Sindaco	Luigi ZAMUNER Vicesindaco	dott. Leonardo Marcat	geom. Claudio Isola	dott. Pierantonio Giuliani segretario comunale

cui sono assegnati i sottoelencati dipendenti:

AREA 1. DEMOGRAFICA				
Servizio anagrafe, stato civile, elettorale, leva e statistica, Servizio biblioteca e cultura				
Risorse umane		Tot. 2	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
1	FUNZIONARIO D1	AMMINISTRATIVO	X	
1	ISTRUTTORE C1	AMMINISTRATIVO	X	

AREA 2. AMMINISTRATIVA				
Servizio associazioni, scuola, commercio (sportello SUAP); Servizio sociale e rapporti con l'istituzione "Casa Albergo A. Rusalen"; Servizio protocollo e segreteria				
Risorse umane		Tot. 4	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
1	FUNZIONARIO D1	ASSISTENTE SOCIALE PART TIME	X	
1	ISTRUTTORE C1	AMMINISTRATIVO	X	
1	ISTRUTTORE C1	AMMINISTRATIVO	X	
1	ISTRUTTORE C3	AMMINISTRATIVO	X	

Piano integrato di attività ed organizzazione

AREA 3. FINANZIARIA				
Servizio ragioneria, tributi, personale; Servizio informatico				
Risorse umane		Tot. 2	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
1	FUNZIONARIO D3	CONTABILE	X	
1	ISTRUTTORE C3	CONTABILE	X	
1	FUNZIONARIO D1	CONTABILE	X	

AREA 4. TECNICA				
Servizio edilizia privata e urbanistica; Servizio manutenzioni e patrimonio; Servizio lavori pubblici e ambiente; Servizio cimiteriali; Servizio rifiuti.				
Risorse umane		Tot. 2	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
1	FUNZIONARIO D3	TECNICO	X	
1	ISTRUTTORE C2	TECNICO	X	
1	OPERATORE ESPERTO B3	TECNICO MANUTENTIVO	X	

AREA 5. VIGILANZA				
Servizio Polizia Locale.				
Risorse umane		Tot. 1	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
1	ISTRUTTORE C1	AGENTE POLIZIA LOCALE	X	

Interventi e azioni necessarie programmate ex art. 3 comma 1 lett a del D.M. 132/2022

Il DUP viene redatto in modalità semplificata, essendo il comune inferiore ai 5.000 abitanti, si rifà agli obiettivi del programma amministrativo. Per l'anno 2023 è in previsione anche la digitalizzazione dei processi con la modifica del sito internet e di alcuni programmi gestionali, grazie ai contributi derivanti dal PNRR che permetteranno una semplificazione dei processi e degli accessi al comune anche grazie al municipio virtuale. Si ha in programma anche la manutenzione di varie strade e l'efficientamento energetico delle strutture comunali.

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 Meduna di Livenza è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. Attualmente il lavoro agile risulta utilizzato da una dipendete e non sono pervenute ulteriori richieste di attivazione di tale modalità da parte del personale. 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 benefici, in quanto tutti gli uffici operano con il pubblico e le attività standardizzate e facilmente monitorabili sono minime. Saranno comunque vagliate a norma di legge le eventuali richieste di lavoro agile, 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 di Meduna di Livenza impiega i seguenti **13** dipendenti di ruolo:

- n. 1 Funzionario tecnico – D3 Elevata Qualificazione
- n. 1 Funzionario contabile – D3
- n. 1 Funzionario contabile – D1 Elevata Qualificazione
- n. 1 Funzionario amministrativo – D1
- n. 1 Funzionario assistente sociale part time – D1
- n. 1 Istruttore amministrativo – C3
- n. 1 Istruttore contabile – C3
- n. 1 Istruttore amministrativo – C2
- n. 1 Istruttore tecnico – C2
- n. 2 Istruttore amministrativo – C1
- n. 1 Istruttore agente Polizia locale - C1
- n. 1 Operatore Esperto – B3

Si rileva inoltre che dal 01.01.2023 fino al 30.06.2023 è attiva una convenzione con il Comune di Salgareda per l'utilizzo di dipendente (Istruttore amministrativo C5) attraverso l'istituto del c.d. "scavalco di eccedenza", ex art. 1 comma 557 della L. 311/2004, a supporto delle attività delle attività della biblioteca comunale nella misura di n. 9 ore settimanali.

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 Meduna di Livenza evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **23,45%** (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 **€ 79.141,41**.

La capacità assunzionale complessiva del Comune per l'anno 2023 ammonta pertanto a **€ 79.141,41**.

Entrate correnti (Tit. I-II-III)	dati da rendiconto	totale
Rendiconto 2022	2.325.860,33 €	2.325.860,33 €
Rendiconto 2021	2.104.674,15 €	2.104.674,15 €
Rendiconto 2020	1.927.450,57 €	1.927.450,57 €
media ultimo triennio		2.119.328,35 €
FCDE 2022		11.253,63 €
	<u>totale</u>	2.108.074,72 €

	2022	
spesa 2022 (P.Fin. BDAP)	494.254,91 €	
media ultimo triennio - FCDE	2.108.074,72 €	
percentuale	23,45%	
limite di spesa 2023 ex Tab. 2	573.396,32 €	calcolo ex art. 5, c. 1
limite di spesa 2023 ex Tab. 1	657.719,31 €	calcolo ex art. 4, c. 2
differenza	79.141,41 €	

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 rendiconto 2022 il rispetto di suddetto limite (spesa 2022 pari ad **€ 447.705,95**) si dà atto che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006.

Piano integrato di attività ed organizzazione

a.3 Verifica del rispetto del tetto della spesa flessibile

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

Dato atto che il limite della spesa flessibile è stato quantificato in € 23.463,09 (art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in L. 122/2010), si prevede per il 2023 di potenziare le attività della biblioteca mediante il ricorso alle prestazioni di cui all'art. 1, comma 557 della L. 30 dicembre 2004, n. 311 nel rispetto del suddetto limite.

a.4 Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

A seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011, il Comune di 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

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.

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

È prevista la cessazione per quiescenza di **n. 1 Funzionario tecnico** (attualmente in forza presso l'Area Tecnica) con data di cessazione fissata al 31.12.2023, **n. 1 Funzionario Contabile** (attualmente in forza presso l'Area Finanziaria) con data di cessazione presunta al 31.03.2024 e **n. 1 Istruttore contabile** (attualmente in forza presso l'Area Finanziaria) con data di cessazione prevista 30.04.2025.

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

Piano integrato di attività ed organizzazione

C) STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Anno 2023:

- Assunzione tramite mobilità (con eventuale deroga alla stessa ai sensi di legge), o utilizzo di altre graduatorie concorsuali attive, o tramite espletamento di concorso specifico, di **n. 1 Funzionario Tecnico** (AREA DEI FUNZIONARI art. 12 CCNL 2019-2021) in sostituzione dell'unità di cui si prevede la cessazione per quiescenza in data 31.12.2023 (attualmente inserita presso l'Area Tecnica), a partire dal **01.09.2023**, con le seguenti specifiche professionali: *conoscenze altamente specialistiche, competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità; capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo; responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.*

Anno 2024:

Non è prevista alcuna assunzione

Anno 2025:

- Assunzione tramite mobilità (con eventuale deroga alla stessa a sensi di legge), o utilizzo di altre graduatorie concorsuali attive, o tramite espletamento di concorso specifico, di **n. 1 Istruttore Contabile** (AREA DEGLI ISTRUTTORI art. 12 CCNL 2019-2021) in sostituzione dell'unità di cui si prevede la cessazione per quiescenza in data 30.04.2025 (attualmente inserita presso l'Area Finanziaria), a partire dal **01.05.2025**, con profilo 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.*

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, ottenendo parere positivo come da documentazione agli atti.