



# **Comune di Ponzano Veneto**

## **Provincia di Treviso**

---

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

## **Indice**

### **PREMESSA**

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

#### **1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

- 1.1 Analisi del contesto esterno
- 1.2 Analisi del contesto interno
  - 1.2.1 Organigramma dell'Ente
  - 1.2.2 La mappatura dei processi

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

- 2.1 Valore pubblico
- 2.2 Performance
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

#### **3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

- 3.1 Miglioramento della salute di genere e del benessere organizzativo
- 3.2 Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e

Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 recante "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" prevede quanto segue:

*1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 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 maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.*

*2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche di 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.*

*3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n.2.*

*4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.*

L'art. 3, comma 1, lett. c) n. 3 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 recante "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" prevede quanto segue:

*c) Rischi corruttivi e trasparenza: la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo in indirizzo, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:*

*3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;*

L'art. 4, comma 1, lett. a), b) e c) n. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 recante "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" prevede quanto segue:

*1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:*

*a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);*

*b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti di lavoro agile stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, la*

*strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tal fine, ciascun Piano deve prevedere:*

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- 2) la garanzia di una adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento delle prestazioni in modalità agile;*
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;*

*c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*

- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuato 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.*

Il Comune di Ponzano Veneto ha meno di 50 dipendenti, pertanto, procede 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 (PIAO).

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023 - 2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 26/09/2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023 - 2025 e la Nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 27/02/2023.

# **1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO**

## **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Denominazione Amministrazione: **COMUNE DI PONZANO VENETO**

Indirizzo: Via G.B. Cicogna, Paderno di Ponzano Veneto

Codice fiscale/Partita IVA: 00517500260

Rappresentante legale: Il Sindaco, Antonello Baseggio

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 39

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: 12.944

Telefono: 0422/960300

Sito internet: [www.comuneponzanoveneto.it](http://www.comuneponzanoveneto.it)

E-mail: [info@comune.pozzanoveneto.tv.it](mailto:info@comune.pozzanoveneto.tv.it)

PEC: [comune.pozzanoveneto.tv@pecveneto.it](mailto:comune.pozzanoveneto.tv@pecveneto.it)

### **1.1 Analisi del contesto esterno**

Per quanto riguarda la descrizione delle caratteristiche sociali ed economiche del territorio in cui opera l'Amministrazione, si rinvia a quanto descritto nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di programmazione (DUP) 2023/2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 26/09/2022 e successiva Nota di Aggiornamento, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n.7 del 27/02/2023.

Per quanto riguarda invece l'esame di come le caratteristiche ambientali in cui opera l'amministrazione possano influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione, si fa riferimento alla nota pervenuta in data 07/03/2023 dalla Prefettura di Treviso, la quale riporta degli estratti della Relazione del Ministro dell'Interno sull'attività della DIA relativi al Veneto, aggiornati al secondo semestre 2021.

#### **La situazione del Veneto in generale**

*«L'estrema fertilità e le indiscusse potenzialità offerte dalla Regione hanno ormai consolidato la scelta anche della criminalità calabrese di radicarsi in questo territorio»*. In proposito, intervistato dal quotidiano "Il Mattino di Padova", il Procuratore della Repubblica di Catanzaro, Dr. Nicola Gratteri, ha dichiarato che "le mafie sono presenti a

Nordest perché c'è denaro e la possibilità di gestire il potere dei soldi. Vengono lì per vendere cocaina e con quei soldi comprano tutto ciò che è in vendita, cercando poi di entrare – anche come soci di minoranza – nelle aziende, per poi eroderle piano piano e infine comprarle per pochi spicci. La 'ndrangheta si sta espandendo in modo significativo nel Nordest, forse anche perché non incontra alcuna resistenza sul piano sociale ... Il Veneto ci sembra la nuova frontiera di conquista della 'ndrangheta, rispetto a posizioni già consolidate in Valle d'Aosta, Emilia-Romagna, Piemonte e Lombardia.”

Numerose sono le operazioni investigative che – come si apprende dalla relazione – negli ultimi anni hanno evidenziato la presenza della 'ndrangheta sul territorio, fra le quali si ricordano in particolare quelle note con la denominazione “Fiore Reciso” (2014-2018), “Terry”, “Camaleonte”, “Avvoltoio”, “Hope” e “Isola Scaligera”, che hanno coinvolto prevalentemente le provincie di Venezia e di Padova, comprovando come la 'ndrangheta, anche al Nord, sia orientata a dominare il traffico/spaccio di stupefacenti, le estorsioni, il riciclaggio e il successivo reinvestimento di capitali.

Anche la criminalità campana *«ha fatto rilevare la propria operatività sul territorio, soprattutto nel settore degli stupefacenti e nel riciclaggio. Emblematiche sono state nel senso le operazioni “Piano B” che aveva messo in luce il tentativo di investimento di capitali illeciti da parte della famiglia IOVINE del cartello dei CASALESI e “At Last”, che ha disvelato « come il clan dei CASALESI avesse riproposto in Veneto le medesime modalità d'azione adottate nella regione d'origine per la commissione di estorsioni, rapine, usura, ricettazione e riciclaggio ».*

Quanto a “Cosa Nostra”, *«...già alcune investigazioni del passato avevano evidenziato la presenza di soggetti collegati a famiglie siciliane che riciclavano capitali attraverso investimenti immobiliari soprattutto a Venezia. Più di recente sarebbe stato confermato il forte interesse delle consorterie palermitane a infiltrarsi nei canali dell'economia legale attraverso la commissione di rilevanti frodi fiscali».*

### **La situazione della provincia di Treviso**

Con particolare riferimento alla Marca Trevigiana, la relazione conferma, anche per il semestre preso in esame, che la provincia *«non sembrerebbe caratterizzata da una presenza stabile di sodalizi di tipo mafioso (...). Sebbene al di fuori dei contesti mafiosi, anche in questa provincia, come emerso nel recente passato, si registrano tentativi di infiltrazione*



*nel tessuto economico, soprattutto attraverso la commissione di numerosi reati economico – finanziari e truffe ai danni dello Stato finalizzate all'indebita percezione di contributi pubblici».*

Anche la **Prefettura di Treviso**, con il supporto delle Forze di polizia, è costantemente impegnata nel monitoraggio e nell'analisi di ogni segnale potenzialmente rivelatore di interferenze della criminalità organizzata a vocazione affaristica con l'imprenditoria locale. In questi ultimi anni, la Prefettura ha emesso interdittive antimafia nei confronti di consorzi di imprese che, da indagini principalmente svolte in altre province, hanno rivelato interessenze con soggetti legati alla criminalità mafiosa, sebbene – come le Forze di polizia riferiscono – non vi siano tuttora evidenze di una stabile presenza di soggetti legati ad organizzazioni criminali dediti a perseguire disegni illeciti mediante la complicità o connivenza di amministratori e funzionari delle pubbliche amministrazioni del territorio.

Più in particolare, relativamente alla consistenza in questo ambito provinciale del fenomeno corruttivo e alla presenza di fattori potenzialmente idonei a favorirlo, gli **Organi di polizia** riferiscono che, anche nell'anno 2022, il numero delle denunce sporte per reati commessi da pubblici dipendenti con abuso delle relative funzioni ammonta a pochissime unità (4 in tutto e tutte relative al reato di “abuso di ufficio”), così come trascurabile è il numero delle denunce relative ai “reati-sentinella”, vale a dire quegli illeciti da cui è possibile trarre indicazione circa la diffusa commissione dei primi (solo 3 denunce per “istigazione alla corruzione”).

Sempre le Forze di polizia, peraltro, sottolineano la necessità di mantenere sempre elevato il livello dell'attenzione, evidenziando come anche questo territorio, dove insistono numerose piccole e medie imprese tutt'ora gravate dagli effetti negativi della prolungata crisi finanziaria, amplificata dalla pandemia e dalle ricadute connesse all'attuale conflitto in Ucraina, costituisca, al pari delle altre province venete, un'importante opportunità di espansione della criminalità organizzata, interessata ad inserirsi nel circuito dell'economia legale attraverso "iniezioni" di liquidità in favore di imprese in difficoltà, reinvestire capitali provento di attività illecite e acquisire il controllo delle società in questione, rimarcando anche come una particolare attenzione debba essere riservata, per ciò che attiene al rischio di un coinvolgimento di amministratori e dipendenti pubblici in operazioni illecite, l'organizzazione delle olimpiadi invernali "Milano-Cortina 2026" e, soprattutto, l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che prevede un ingente esborso di

risorse pubbliche e deroghe alla legislazione ordinaria per la realizzazione degli interventi necessari al perseguimento degli obiettivi prefissati.

Al fine di prevenire e contrastare condotte illecite poste in pregiudizio al corretto impiego delle ingenti somme messe a disposizione dall'Unione Europea e dal Governo nazionale per le necessità di attuazione del PNRR, il **Comando Provinciale della Guardia di Finanza** ha stipulato protocolli d'intesa con le principali amministrazioni locali (tra le quali il Comune e la Provincia di Treviso) in virtù dei quali sono stati avviati controlli sui beneficiari dei flussi di spesa gravati da maggiori indici di sospettosità mediante specifiche attività di monitoraggio.

Conclusivamente la Prefettura di Treviso, sostiene che seppure il quadro delineato non consente, nel suo complesso, di parlare di una infiltrazione dei sodalizi di stampo mafioso nel tessuto socio-economico della provincia – con tutto l'indotto di illegalità che il fenomeno suole originare anche negli ambiti della Pubblica Amministrazione –, appare nondimeno opportuno approcciarsi alla problematica con attenzione e prudenza, privilegiando una chiave di lettura della realtà del territorio non epidermica, evitando di considerare – come spesso si tende erroneamente a fare – la provincia trevigiana alla stregua di una “felice anomalia”, di un'isola franca dall'inquinamento mafioso che, per contro, ha contaminato alcune delle province limitrofe.

## **1.2 Analisi del contesto interno**

Il **Sindaco** del Comune di Ponzano Veneto è Antonello Baseggio.

La **Giunta Comunale** è formata dai seguenti componenti, con i relativi referati:

Antonello BASEGGIO – Sindaco con delega a Affari legali e generali, Lavori pubblici ed opere pubbliche, Patrimonio, Politiche giovanili, Pubblica istruzione, Consiglio Comunale dei Ragazzi, Politiche per i servizi della Prima infanzia, Polizia locale, Personale, Politiche a tutela degli animali, Viabilità, Attività estrattive.

Michele FAVARO – Vice Sindaco – Assessore esterno con delega a Attuazione del programma, Attività produttive e Agricoltura, Partecipazioni in società ed enti.

Monica GAMBAROTTO – Assessore con delega a Bilancio e Tributi, Politiche culturali.

Giampaolo CENEDESE – Assessore con delega a Turismo e Commercio, Attività sportive ed Associazionismo sportivo, Fair Play, Protezione Civile e Sicurezza, Informatizzazione.

Maria Teresa GEROMIN – Assessore con delega a Politiche per la famiglia, Politiche sociali e sanitarie, Politiche per la casa, Politiche per le persone diversamente abili, Pari opportunità, Politiche per gli anziani.

Danilo MAZZON – Assessore con delega a Urbanistica ed Edilizia privata, Trasporto pubblico, Energie rinnovabili, Ambiente.

Il **Consiglio Comunale** è composto dal Sindaco e da sedici membri. Otto sono i consiglieri di maggioranza, cinque sono i consiglieri di opposizione e quattro sono i consiglieri appartenenti al gruppo misto.

Sono state sottoscritte convenzioni con i seguenti Comuni:

- Povegliano, per l'esercizio associato delle funzioni di Polizia Locale, dal 01/01/2018;
- Spresiano, per l'utilizzo congiunto della Responsabile dei Servizi socio-sanitari, socio assistenziali e della prima infanzia, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004, dal 19/02/2021;
- Castelcucco, per lo svolgimento in forma associata delle funzioni di Segretario Generale a partire dal 04/11/2022.

Il Comune di Ponzano Veneto, con deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 06/07/2004, ha aderito all'Associazione Comuni della Marca Trevigiana e al Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana;

Il Comune di Ponzano Veneto, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 30/11/2018, ha aderito alla Stazione Unica Appaltante della Provincia di Treviso.

Alla data del 1° gennaio 2023, il Comune ha in organico 39 dipendenti impiegati sia con contratti a tempo pieno che a tempo parziale.

Quattro dei sette Responsabili di Area sono dipendenti del Comune di Ponzano Veneto. I rimanenti tre Responsabili di area sono in convenzione con altri Comuni.

### **1.2.1 Organigramma dell'Ente**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 14/02/2023, è stata definita la nuova struttura organizzativa del Comune, a decorrere dal 01/03/2023. La struttura è ripartita nel Settore Segreteria e in sette Aree; ciascuna Area è organizzata in Settori. Al vertice di

ciascuna Area è posto un dipendente di categoria dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione – ex categoria D, titolare di posizione organizzativa.

L'organigramma dell'Ente è di seguito esplicitato:

SETTORE SEGRETERIA	2ª AREA	3ª AREA	4ª AREA	5ª AREA	6ª AREA
Segreteria	Polizia Locale	Servizi alla persona	Servizi Culturali - Servizi Informatici	Economico Finanziario - Tributi	Lavori pubblici - Manutenzioni - Protezione civile
PO	PO	PO	PO	PO	PO
SEGRETERIO GENERALE	responsabile del servizio associato fra i Comuni di Ponzano Veneto e Povegliano di ruolo – Cat. D	responsabile del servizio associato fra i Comuni di Ponzano Veneto e Spresiano di ruolo – Cat. D	ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAT-D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE – CAT-D	ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAT-D
Settore 1 - Segreteria	Settore 1 - Polizia Locale	Settore 1 - Prima Infanzia e Giovani	Settore 1 - Biblioteca - Cultura - Istruzione	Settore 1 - Economico Finanziario	Settore 1 - Lavori Pubblici - Manutenzioni - Protezione Civile
CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA	CATEGORIA
ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAT-D	SPECIALISTA VIGILANZA-CAT D	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C	ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAT-D	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C	ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAT-D
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C	AGENTE – CAT C	Settore 2 - Servizi Sociali	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C	ISTRUTTORE CONTABILE – C	ISTRUTTORE TECNICO – C
ESECUTORE MESSO – B	AGENTE – CAT C	CATEGORIA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE – D	ISTRUTTORE TECNICO – C
ISTRUTTORE DIRETTIVO – D	AGENTE – CAT C	ASSISTENTE SOCIALE-CAT D	Settore 2 - Servizi Informatici - R.t.d.	Settore 2 - Tributi	ISTRUTTORE TECNICO – C
	AGENTE – CAT C	ASSISTENTE SOCIALE-CAT D	CATEGORIA	CATEGORIA	OPERAIO SPECIALIZZATO – B
1ª AREA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C	ASSISTENTE SOCIALE-CAT D	ISTRUTTORE TECNICO – C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE – C	OPERAIO SPECIALIZZATO – B
Servizi Demografici - Attività Produttive				ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C	OPERATORE – A
PO					
ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAT-D					
Settore 1 - Servizi Demografici					7ª AREA
CATEGORIA					Edilizia - Urbanistica - Ambiente
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C					PO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C					ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAT-D
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C					Settore 1 - Edilizia - Urbanistica
ISTRUTTORE POLIZIA – C					CATEGORIA
ESECUTORE AMMINISTRATIVO – B					ISTRUTTORE TECNICO – C
Settore 2 - Attività Produttive - Sport - Turismo - Suap					ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C
CATEGORIA					ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C					Settore 2 - Ambiente
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – C					ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAT-D
ISTRUTTORE DIRETTIVO – D					

## 1.2.2 La mappatura dei processi

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.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente:

<b>Unità organizzativa</b>	<b>Numero processi</b>
Settore Segreteria	7
1^ Area – Servizi Demografici e Attività Produttive	11
2^ Area – Polizia Locale	6
3^ Area – Servizi alla Persona	9
4^ Area – Servizi Culturali, Servizi Informatici	7
5^ Area – Economico - Finanziario	13
6^ Area – Lavori Pubblici, Manutenzioni, Protezione Civile	21
7^ Area – Edilizia, Urbanistica e Ambiente	8
Tutte le aree	23

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

<b>Area di rischio</b>	<b>Numero processi</b>
Autorizzazione/concessione	9
Contratti pubblici	11
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi	13
Concorsi e prove selettive	3
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.	4

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda all'allegato **“Mappatura dei processi e catalogo dei rischi”** allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato A**).

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

### **2.1 Valore pubblico**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale 34 del 26/09/2022, che qui si ritiene integralmente riportata.

### **2.2 Performance**

Si rimanda all'allegato **“Piano delle Performance”** allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Si rimanda all'allegato **“Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023 – 2025”** allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 2**).

## **3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Miglioramento della salute di genere e del benessere organizzativo**

Si rimanda all'allegato **“Piano delle azioni positive per le pari opportunità”** allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 3**).

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Nel nuovo CCNL 2019 – 2021 importante rilievo assume la nuova disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 81/2017 e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro.

Il lavoro a distanza è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

I criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro che possono essere svolti in modalità agile sono stabiliti dall'Amministrazione, previo confronto di cui all'art. 5, comma 3, lettera l).

Attualmente il Comune di Ponzano Veneto non dispone di un Piano del Lavoro Agile, pertanto le modalità per l'esecuzione di questo tipo di rapporto di lavoro andranno disciplinate dall'Ente.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il Comune di Ponzano Veneto ha approvato il fabbisogno del personale 2023 – 2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 08/11/2022 e lo ha successivamente integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 04/04/2023.

In data 30/03/2023, giusto verbale n. 9, la proposta di modifica al Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 – 2025 ha ottenuto il parere del Revisore dei Conti.

Quindi, nel provvedimento da ultimo citato, sono state confermate per l'annualità 2023, le assunzioni già previste nel fabbisogno del personale 2022 - 2024 e non ancora effettuate:

*n.1 – Area dei Funzionari ed EQ – ex Categoria D Assistente Sociale – presso Area 3 – ufficio servizi sociali (finanziamento statale)*

*n.1 – Area degli Istruttori – ex Categoria C addetto polizia locale – presso Area 2 - Polizia Locale*

*n.1 – Area degli Istruttori – ex Categoria C istruttore tecnico – presso Area 6 – ufficio manutenzioni (sostituzione cessazione)*

*n.1 – Area dei Funzionari ed EQ - ex Categoria D istruttore direttivo tecnico – presso Area 7 – ufficio ambiente*

dando atto che si è già provveduto all'assunzione di n. 1 – Area dei Funzionari ed EQ – ex cat D istruttore direttivo amministrativo relativo all'Area 1 previsto nel piano 2022 - 2024.

Il piano triennale del fabbisogno del personale 2023 - 2025 è stato poi integrato con le seguenti previsioni di assunzione:

Personale a tempo indeterminato:

*n.1 – Area degli Istruttori – ex Categoria C istruttore amministrativo – presso Area 1 - (sostituzione cessazione)*

*n.1 – Area degli Istruttori - ex Categoria C istruttore amministrativo/contabile – presso Area 5 – (quale affiancamento ad una futura cessazione per quiescenza)*

*n.1 – Area degli Istruttori - ex Categoria C istruttore amministrativo – presso Area 6 - (sostituzione cessazione)*

*n.1 – Area dei Funzionari ed EQ – ex Categoria D istruttore direttivo tecnico – presso Area 7 -*

(sostituzione cessazione)

n.1 – Area dei Funzionari ed EQ – ex Categoria D istruttore direttivo tecnico – presso Area 6 – (nuovo posto).

Il costo del piano triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato e il piano occupazionale per il periodo 2023/2025 risultano:

PERSONALE	ANNO 2023 numero	costo stimato (riferito annualità intera) – compreso sostituzione personale cessato – tenuto conto costo nuovo contratto	ANNO 2024 numero	costo stimato (riferito annualità intera)	ANNO 2025 numero	costo stimato (riferito annualità intera)
Area dei Funzionari ed EQ – ex cat. D	Area 7 = n.2; Area 3 = n.1; Area 6 = n.1	4	140.8000,00	0	0	0
Area degli Istruttori – ex cat. C	Area 1 = n.1; Area 2 = n.1; Area 5 = n.1; Area 6 = n.2	5	165.000,00	0	0	0
Area Operatori esperti – ex cat. B		0	0	0	0	0
Area degli operatori – ex cat. A		0	0	0	0	0

Nel Piano Triennale dei fabbisogni del personale, inoltre, è dato atto:

- che l'incidenza della spesa del personale prevista per il triennio 2023/2025, così come calcolata in attuazione del D.M 17.3.2020, risulta al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del decreto citato;
- che il Comune si riserva la copertura di eventuale personale che dovesse cessare, oltre a quello sopra previsto, nel corso del triennio, considerato che le sostituzioni di personale cessato non comportano un ulteriore costo del personale, in quanto trattasi di mera sostituzione di personale già in organico e non di nuove unità;
- che le assunzioni previste nel fabbisogno 2023 che per motivi tecnici dovessero slittare nell'annualità 2024, sono da ritenersi già autorizzate anche in assenza di aggiornamento del piano 2024 - 2026;



- della facoltà di avvalersi di eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile o a tempo determinato (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- che la programmazione è coerente con le previsioni di spesa del Bilancio e che sono stati rispettati i vincoli previsti dall'attuale quadro normativo.