



Comune di Cessalto

Provincia di Treviso

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ ED 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)

Sommario

Premessa	3
Riferimenti normativi	3
Anagrafica dell'Amministrazione.....	5
➤ SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
Sottosezione 1.1: ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	5
Sottosezione 1.2: ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	5
Sottosezione 1.2.1: Organigramma dell'Ente	5
Sottosezione 1.2.2: La mappatura dei processi	6
➤ SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	6
Sottosezione 2.1: Valore Pubblico	6
Sottosezione 2.2: Performance	6
Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza	6
➤ SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa.....	7
Interventi ed azioni necessarie programmate ex art. 3 comma 1 lett a) del D.M. 132/2022.....	9
Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile.....	9
Sottosezione 3.3: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.....	9
Note Aggiuntive	10
➤ SEZIONE 4. MONITORAGGIO	10

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 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 Cessalto inferiore a cinquanta dipendenti sono state applicate le disposizioni in modalità semplificata.

Anagrafica dell'Amministrazione

➤ SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI CESSALTO

Indirizzo: Piazza Martiri della Libertà, n. 3 – 31040 Cessalto (TV)

Codice fiscale/Partita IVA: 80011370261/00498260264

Sindaco: Emanuele Crosato

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 14

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 3.774

Telefono: 0421.327110

Sito internet: www.comune.cessalto.tv.it/

E-mail: protocollo@comune.cessalto.tv.it

PEC: protocollo.comune.cessalto.tv@pecveneto.it

Sottosezione 1.1: ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

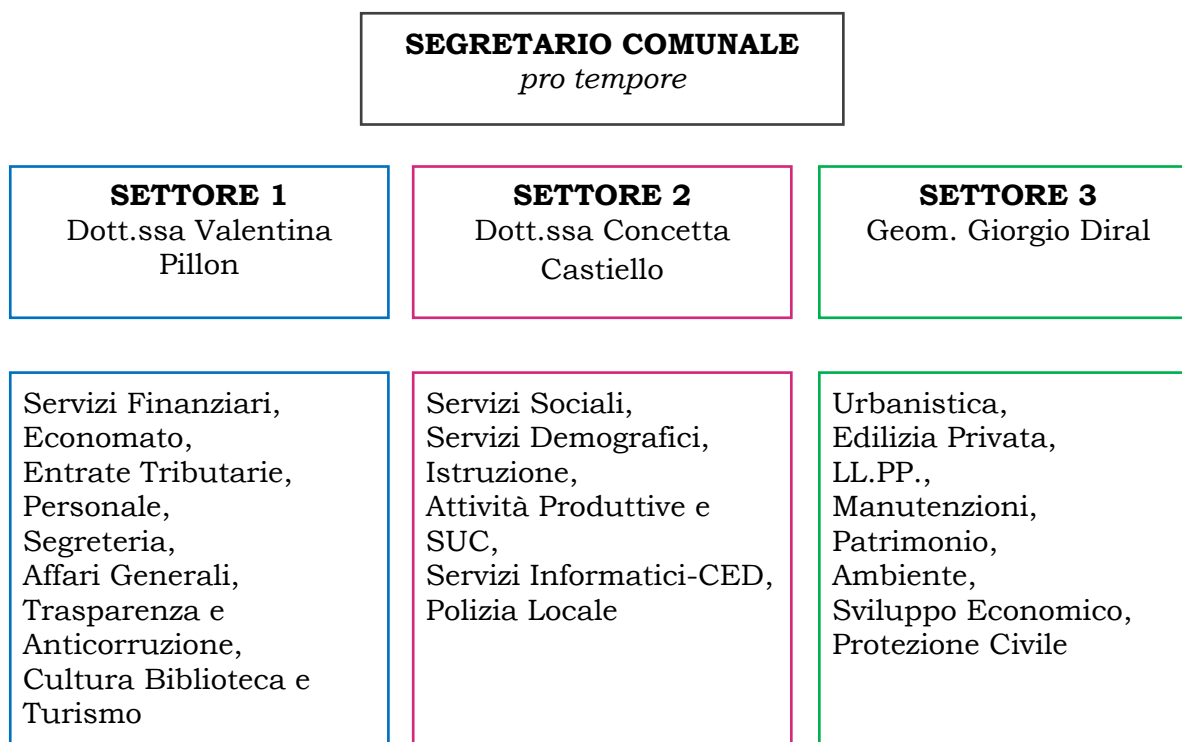
Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUPS 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 06.03.2023.

Sottosezione 1.2: ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUPS 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 06.03.2023.

Sottosezione 1.2.1: Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'ente



Sottosezione 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 dell'input e dell'output.

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda alla "Tavola allegato 2.3.1- Catalogo dei processi" contenuta nella Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza, parte integrante del presente Piano, sottosezione già approvata con la Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 17.04.2023.

➤ SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1: Valore Pubblico

Il Comune di Cessalto 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.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del sindaco, si rimanda alla sezione strategica del DUPS approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 06.03.2023.

Sottosezione 2.2: Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Gli enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti ad inserire nel PIAO la sezione Performance. Pertanto si ritiene di demandare ad un successivo atto l'approvazione del Piano della Performance 2023-2025.

Si fa presente che il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 20.03.2023.

Sottosezione 2.3: Rischi corruttivi e trasparenza

(art. 3, comma 1 lett. C, sub 3 del DM 30.03.2022 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'art. 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 (R.P.C.T.) 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 individuare e rappresentare tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Il comune di Cessalto, con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 17.04.2023 ad oggetto <<approvazione della "Sottosezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza" del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025.>> ha approvato la presente Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2023-2025.

➤ **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa

La presente sezione presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa sulla base dell'inquadramento contrattuale o profilo professionale o competenze trasversali;
- numero dei dipendenti per ciascuna unità organizzativa;

La Struttura organizzativa è stata aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 16/01/2023.

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sono stati nominati con Decreto Sindacale n. 3 del 31.01.2023 (prot. 1082) Responsabili di settore i seguenti soggetti:		
SETTORE 1: Area finanziaria, Segreteria	SETTORE 2: Servizi demografici, sociale	SETTORE 3: Area tecnica
Dott.ssa Valentina Pillon	Dott.ssa Concetta Castiello	Geom. Giorgio Diral

L'assegnazione dei dipendenti a ciascuno dei settori è effettuata sulla base delle seguenti tabelle:

SETTORE 1				
Area Finanziaria				
Risorse Umane		Tot. 2	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
1	Funzionario	Amministrativo Contabile	X	
1	Istruttore	Amministrativo Contabile	X	
Area Segreteria, Cultura, Turismo				
Risorse Umane		Tot. 3	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
1	Funzionario	Amministrativo Contabile	X	
1	Istruttore	Amministrativo Culturale	X	
1	Op. Esperto	Amministrativo Informatico	X	

Il personale dell'area di Segreteria viene inoltre impegnato, parzialmente, in assistenza dei servizi demografici, di istruzione ed informatici, di pertinenza di altro settore.

SETTORE 2				
Area Servizi Sociali				
Risorse Umane		Tot. 2	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
1	Funzionario	Amministrativo Servizi Sociali	X	
1	Op. Esperto	Servizi Socio-assistenziali	X	
Area Servizi Demografici				
Risorse Umane		Tot. 1	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
1	Istruttore	Amministrativo Contabile	X	
Area Polizia Locale e Commercio				
Risorse Umane		Tot. 2	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
2	Istruttore	Agente Polizia Locale	X	

SETTORE 3				
Area Servizi Tecnici				
Risorse Umane		Tot. 2	Coperto	Vacante
n.	Cat.	Profilo professionale		
2	Funzionario	Servizi Tecnici	X	
1	Istruttore	Amministrativo Contabile	X	
1	Op. Esperto	Servizi Tecnico-manutentivi	X	

A livello organizzativo, sono in atto alcune variazioni nell'assegnazione di personale a causa della richiesta di aspettativa di un funzionario, fattispecie che comporterà la

supplenza del ruolo scoperto con assegnazioni parziali del personale di altri settori in supplenza della posizione vacante.

Interventi ed 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 di Cessalto inferiore ai 5.000 abitanti, e si rifà principalmente agli obiettivi del programma amministrativo. Per l'anno 2023 sono in previsione anche i seguenti progetti:

- la digitalizzazione dei processi con la modifica del sito internet grazie ai contributi derivanti dal PNRR che permetteranno una semplificazione dei processi e degli accessi al comune anche grazie alla possibilità della prenotazione telematica, tramite Identità Digitale, delle prestazioni degli uffici comunali;
- la manutenzione di varie strade comunali, con contestuale rinnovo di segnaletica orizzontale e verticale
- la realizzazione di una pista ciclabile, finanziata anch'essa con i contributi del PNRR.

Sottosezione 3.2: Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile in sede decentrata, come previsto dal CCNL 16.11.2022, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Cessalto è regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Al momento è attiva 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, in quanto tutti gli uffici operano, a qualche livello, con il pubblico e le attività standardizzate sono minime.

Ulteriori richieste di lavoro agile saranno comunque vagliate a norma di legge compatibilmente con il profilo professionale del richiedente e le esigenze organizzative.

Si evidenzia che, attraverso il Centro Studi della Marca Trevigiana, è in corso la predisposizione di uno schema base di contratto decentrato integrativo da utilizzare previo un confronto in merito allo sviluppo del lavoro agile con le Organizzazioni Sindacali interessate.

Sottosezione 3.3: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Sottosezione 3.3.1: Rappresentazione della consistenza del Personale

Il Piano triennale del fabbisogno del 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.

Rappresentazione della consistenza del personale alla data del 31.12.2022 è di n. 14 dipendenti di ruolo di cui n. 12 a tempo pieno e n. 2 a tempo parziale.

Con l'entrata in vigore dell'art. 13 del CCNL 2019-2021 del 16.11.2022, il personale è stato inquadrato automaticamente nel nuovo sistema di classificazione come previsto nella deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 17.04.2023, mentre le posizioni organizzative sono state automaticamente ricondotte nella nuova tipologia di incarico di Elevata Qualificazione e dureranno fino alla naturale scadenza della nomina sindacale, ossia 31.01.2024.

La tabella sottostante contiene la consistenza di personale con dettaglio profilo lavorativo e del tipo di orario applicato alla figura:

Personale in servizio al 31.12.2022		
n. unità	Profilo	Tempo
2	Funzionario Tecnico	Pieno
2	Funzionario Amministrativo Contabile	Pieno
1	Funzionario Amministrativo Servizi Sociali	Pieno
2	Istruttore Amministrativo Contabile	Pieno
2	Istruttore Agente Polizia Locale	Pieno
1	Istruttore Amministrativo Culturale	Pieno
1	Istruttore Amministrativo Contabile	Parziale
1	Operatore Esperto Servizi Tecnico-manutentivi	Pieno
1	Operatore Esperto Servizi Amministrativo Informatici	Pieno
1	Operatore Esperto Servizi Socio-assistenziali	Parziale

Sottosezione 3.3.2: Programmazione strategica del Personale

Si prende a riferimento il Piano triennale dei fabbisogni del personale, inserito nel Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.), aggiornato con delibera di Consiglio comunale n. 7 del 06.03.2023 ove sono indicate le necessità dell'ente che si concretizzano nell'anno 2023:

- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Contabile che si renderà vacante con decorrenza dal 16.06.2023 a seguito di collocamento a riposo del dipendente che attualmente copre la medesima posizione nell'area tecnica;
- sostituzione, nei limiti consentiti, degli ulteriori posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale, nel limite di spesa massima di € 30.000,00.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse e strategia di copertura del fabbisogno

- a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: non si prevede, al momento, una diversa distribuzione del personale tra i settori ferma restando l'allocazione già esistente di parte del personale di Segreteria in altre mansioni.
- b) Assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie vigenti:
 - o n. 1 posto di Istruttore Amministrativo Contabile che si renderà vacante con decorrenza dal 16.06.2023 a seguito di collocamento a riposo del dipendente che attualmente copre la medesima posizione nell'area tecnica;
- c) Assunzioni mediante mobilità volontaria: non si effettua la mobilità volontaria, in quanto si è riscontrata la carenza in molti enti, viste le continue richieste di utilizzo di graduatorie altrui.

- d) Progressioni verticali di carriera: le progressioni verticali sono disciplinate dal D. Lgs. n. 165/2001 e dal nuovo C.C.N.L. 2019-2021 del 16.11.2022. Le progressioni verticali da effettuarsi richiedono la definizione dei criteri in sede di contrattazione sindacale. Per l'anno 2023 non si prevedono progressioni verticali.
- e) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibili: nel piano triennale di fabbisogni di personale 2023-2025 inserito nel Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.), aggiornato con delibera di Consiglio comunale n. 7 del 06.03.2023, non sono previste assunzioni a tempo determinato né altre forme di lavoro flessibile.

Note Aggiuntive

La formazione, in particolare obbligatoria, del personale è curata dal Segretario Comunale *pro tempore* e/o dei Responsabili di Servizio in materia di: prevenzione della corruzione, 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 l'eventuale articolazione dell'orario di 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 Cessalto attende l'avvio della contrattazione decentrata integrativa sulla base delle nuove opportunità inserite nel CCNL sottoscritto il 16 novembre 2022.

➤ SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il Comune di Cessalto 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.