



Comune di Taglio di Po

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione

2024-2026

1

Struttura del Piao

- Riferimenti Normativi
- Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione
 - Sezione 2.1 Valore Pubblico
 - Sezione 2.2 Performance
 - Sezione 2.3 Anticorruzione e Trasparenza
- Sezione 3. Organizzazione e capitale umano
 - Sezione 3.1 Struttura organizzativa
 - Sezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile
 - Sezione 3.3 Programmazione triennale del fabbisogno del personale
- Sezione 4. Monitoraggio





PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in breve 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.

Le finalità del PIAO si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività del Comune sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 PIAO l'Ente pubblico comunica alla collettività: gli obiettivi che intende realizzare, le funzioni pubbliche e le attività che potrà in essere, i risultati che vuole ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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, il Piano delle azioni positive e il Piano triennale dei fabbisogni del personale. Costituisce infatti un 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 PIAO 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 delle 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.

Le Amministrazioni pubbliche 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.

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 pubbliche con meno di 50 dipendenti, elaborano un PIAO semplificato, ferma restando la facoltà d'integrarne comunque il contenuto; facoltà di cui si avvalsa il Comune.

Il presente PIAO è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024/2026, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 73 del 29/12/2023 e con il bilancio di previsione finanziario 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 74 del 29/12/2023.



Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Comune di Taglio di Po
Indirizzo: Piazza IV novembre n.5
Codice Fiscale-Partita Iva: 00197020290
Sindaco: Laila Marangoni
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 24
Telefono: 0426 347111
Sito Internet: www.comune.tagliodipo.ro.it
E-mail: protocollo@comune.tagliodipo.ro.it
PEC: up.comune.tagliodipo.ro@pecveneto.it





Zona: Italia nord orientale
Regione: Veneto
Provincia: Rovigo
Coordinate: 45°0'0"N 12°13'0"E
Altitudine media: -2 m s.l.m.
Area territoriale di appartenenza:
pianura, settore fluviale-costiero
Area geografica: Basso Polesine
Estensione territoriale (Km2): 79,05
Denominazione abitanti: Tagliolesi

Lo stemma araldico del Comune di Taglio di Po sintetizza felicemente passato e presente del territorio deltizio: esso raffigura sullo sfondo a sinistra il gruppo del Monviso ed il leggendario Eridano (antico nome del Po) che tiene fra le mani un otre sgorgante acqua che dà vita al re dei fiumi. In primo piano un vecchio personaggio maschile in piedi sulla destra, Luigi Groto, il Cieco di Adria, indica il punto dove iniziare l'opera del Taglio di Porto Viro. In alto un cartiglio arreca questa iscrizione latina: "Multo animo vidit - Lumine captus erat" (era privo di vista ma riuscì a vedere con il suo acuto intelletto).



IL TERRITORIO

Il territorio di Taglio di Po si trova all'interno del Parco Regionale Veneto del Delta del Po. Fa parte della cosiddetta **Isola di Ariano** ed è collocato sulla sponda destra del Po di Venezia. Confina a nord con il Po di Venezia, ad est con il Po della Donzella, a sud con il Comune di Ariano nel Polesine e ad ovest con il Comune di Corbola. Deve fama e nome alla faraonica opera eseguita dalla Serenissima all'inizio del XVII secolo di deviazione del corso del Po con lo scavo di un canale, il "**taglio**", da Porto Viro alla Sacca di Goro. Il nuovo canale, denominato *Po di Venezia*, diviene anche il confine tra la Repubblica Veneta e lo Stato Pontificio. I primi abitanti che si stabiliscono nella zona di Taglio di Po, attorno al 1630, sono veneti e praticano la pesca, la caccia, la pastorizia e la raccolta delle erbe palustri. Tra il XVII e il XIX secolo lungo le sponde del Grande Fiume gli aristocratici veneziani fecero costruire le loro ville ma l'agglomerato come tale si costituisce tra 1748 e 1750 e bisognerà attendere ancora un secolo per vedere le prime costruzioni stabili. Dopola caduta della Serenissima passa sotto la Repubblica Cisalpina e la popolazione si ribella all'incorporazione nella provincia di Ferrara. Nel 1798 ne venne riconosciuta la municipalità con il nome definitivo di "Taglio di Po". Nel 1815, col Trattato di Vienna, il comune passò sotto il Regno Lombardo Veneto, sotto il dominio austriaco ed incorporato nel distretto di Ariano. Considerato esclusivamente terra di confine viene bloccato ogni suo sviluppo sia agricolo che demografico. Nel 1851 entrò a far parte della provincia di Rovigo rimanendovi anche dopo la liberazione del Veneto e l'annessione al Regno d'Italia nel 1866. In questi anni iniziarono le bonifiche per risanare il territorio e per migliorare le condizioni di vita e le abitazioni ancora in gran parte di canna. Nel 1871 il nuovo borgo inizia ad essere una realtà. Nel 1872, a dieci anni dalla posa della prima pietra, fu aperta al culto la Chiesa Parrocchiale di San Francesco d'Assisi. Negli anni successivi si tentò la costruzione di un campanile (il campanile è stato ultimato solo nel 1969). Nel 1882 venne costruito l'edificio principale, prima destinato a scuole elementari e successivamente a Municipio (demolito nel 1996 e sostituito con una nuova struttura). Nel Novecento si segnala una ripresa, grazie alle risaie e all'impulso all'agricoltura. Fondamentale le opere di ingegneria idraulica come l'Idrovora di Cà Vendramin. Il territorio di Taglio di Po risulta particolarmente apprezzabile per la presenza di testimonianze di **architettura rurale** (ricordiamo tra le altre Cà Borini, Cà Nani, Cà Zen e Cà Vendramin) nonché **industriale** (Museo Regionale della Bonifica Cà Vendramin) degni di essere visitati.

Il comune di Taglio di Po si pone al limite inferiore della fascia di 30.000 abitanti e pertanto, sulla base della normativa vigente, la sua Giunta è composta dal Sindaco e da 5 assessori; analogamente il Consiglio Comunale conta 13 membri.

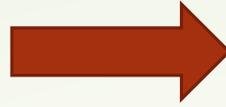
Commissioni Consiglieri:

- ❖ Bilancio e Tributi
- ❖ Ambiente, lavori Pubblici e Urbanistica
- ❖ Statuto e Regolamenti

L'Amministrazione

Sindaco Laila Marangoni In carica dal 13 giugno 2022	Laila Marangoni in carica dal 13/06/2022 Deleghe: Protezione Civile, Cultura, Associazioni, Personale.
Vice Sindaco Avv. Matteo Sacchetto	Deleghe: Lavori Pubblici, Urbanistica, Viabilità, PNRR, Fondi Europei, Partecipate.
Assessore Avv. Alessandro Marangoni	Deleghe: Ambiente e decoro, Parco, Turismo, Scuola e Istruzione.
Assessore Avv. Claudia Bovolenta	Deleghe: Attività Produttive, Sicurezza del Territorio, Polizia Locale.
Assessore Rag. Renato Pregnolato	Deleghe: Affari generali e Bilancio.

Contesto
Esterno



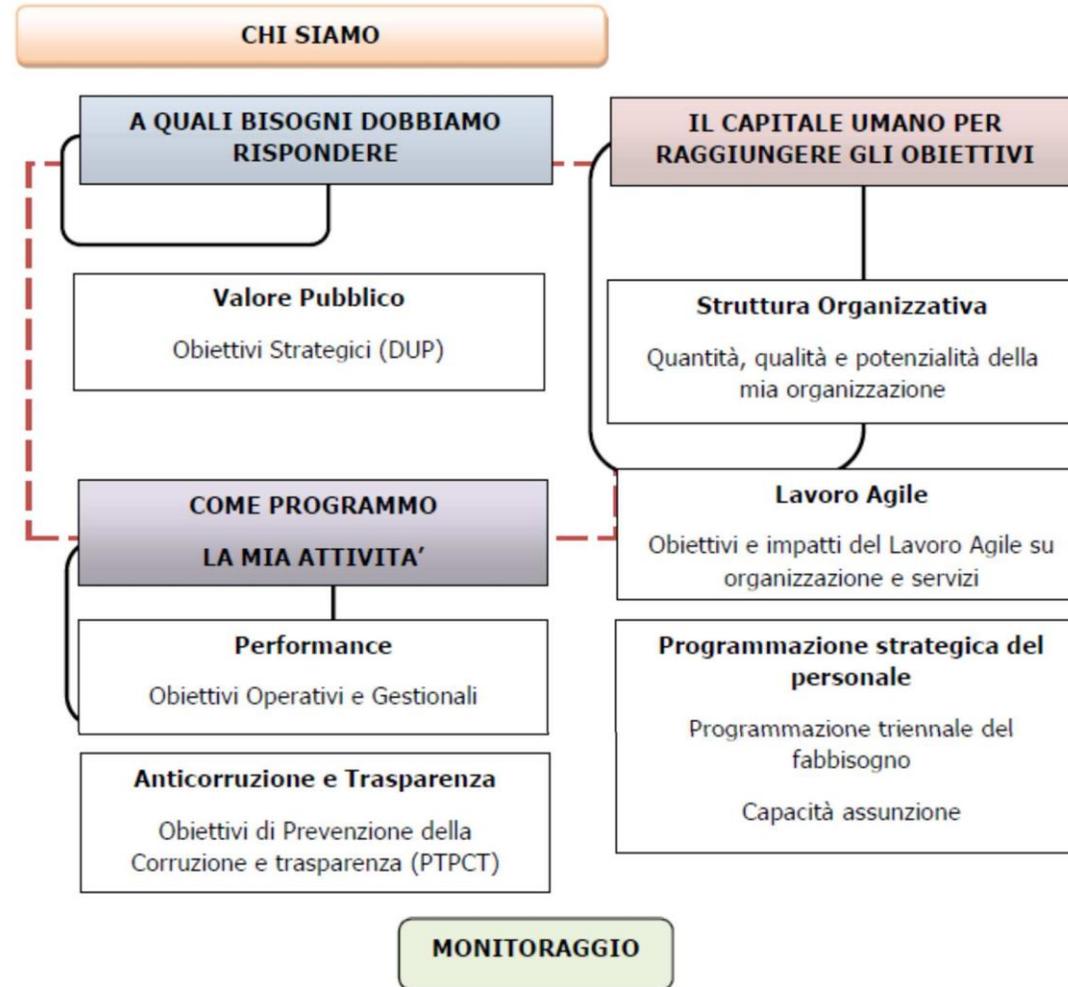
Si rinvia all'apposita sezione
dedicata del D.U.P.

Contesto
Interno



Organigramma



Struttura e composizione

I principali stakeholder del Comune di Taglio di Po

Il Comune di Taglio di Po gestisce le relazioni con diversi stakeholders, sia interni che esterni all'Ente stesso, che possono avere un diverso impatto sulle decisioni e le attività dell'Amministrazione in rapporto agli interessi di ciascuno perseguiti:

Soggetti interni: Responsabili di Area, collaboratori, Revisore dei conti, Nucleo di Valutazione.

Gruppi organizzati: Enti del Terzo Settore, organizzazioni sindacali, partiti e movimenti politici, associazioni di categoria, associazioni del territorio (culturali, sportive, ambientali, di consumatori, ecc.).

Istituzioni pubbliche: enti locali territoriali (Regione, enti locali), agenzie funzionali (Camera di commercio, Azienda Sanitaria Provinciale, ecc.), società partecipate, consorzi, associazioni di enti locali.

Gruppi non organizzati o singoli: cittadini, comitati, aziende, professionisti. Anche la collettività (insieme di cittadini componenti la comunità).

VALORE PUBBLICO		
VISIONE STRATEGICA	Sindaco	Programma di mandato
INDIRIZZI STRATEGICI	Consiglio	D.U.P. (SeS)
OBIETTIVI STRATEGICI	Consiglio	D.U.P. (SeS) Missioni
OBIETTIVI OPERATIVI	Consiglio	D.U.P. (SeO) Programmi



PERFORMANCE		
OBIETTIVI GESTIONALI OBIETTIVI DI PERFORMANCE	Giunta Giunta	PEG PIAO



ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Segretario Comunale Responsabili di Area Affari generali	VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	Segretario Comunale Responsabili di Area Affari generali	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

La sottosezione *Valore Pubblico* rappresenta la vera innovazione sostanziale contenuta nel PIAO, configurandosi tale concetto come l'orizzonte finale e il catalizzatore degli sforzi programmatici dell'Ente. In tale sezione, l'Amministrazione comunale esplicita una selezione delle politiche che si traduce in termini di obiettivi di *Valore Pubblico*. Esso rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale della comunità, determinato dall'azione convergente dell'amministrazione pubblica, degli attori privati e degli *stakeholder* di riferimento. In letteratura esso è definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (economico-finanziarie, infrastrutturali, tecnologiche, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, integrità dei comportamenti, prevenzione dei fenomeni corruttivi, ecc.). Secondo le *Linee guida per il piano della performance*, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica a partire dal 2017, il *Valore Pubblico* si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle azioni dell'Amministrazione, sia all'impatto interno in termini di benessere e soddisfazione della struttura e del personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche.

Un' Amministrazione pubblica crea *Valore Pubblico* in senso stretto e in senso ampio:

In senso
stretto

quando le sue azioni impattano in modo migliorativo sulle diverse prospettive di benessere della comunità di riferimento.

In senso
ampio

Quando cura anche la salute delle risorse umane assicurando *performance* efficienti che migliorano gli impatti sulle prospettive del benessere, anche in una dimensione intergenerazionale.



In tale prospettiva, dunque, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il Comune di Taglio di Po ha declinato i propri obiettivi strategici istituzionali nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2024-2026.

L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di innescare politiche di reale cambiamento per supportare cittadini e imprese nella transizione e nel cambiamento, che trovano il proprio presupposto nella situazione economica, sociale e culturale, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità e alle pari opportunità, cogliendo tutte le opportunità del PNRR e dei nuovi fondi del bilancio europeo 2020-2027. Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata", una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici, gli obiettivi gestionali e quelli di performance.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (outcome finale) che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato nell'ambito delle varie aree di intervento istituzionale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono lo strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (outcome intermedio).

Gli obiettivi gestionali e gli obiettivi di performance costituiscono il livello ulteriore necessario alla realizzazione dei precedenti (output finale).



VALORE PUBBLICO

IMPATTO

EFFICACIA

EFFICIENZA
ECONOMICITÀ

STATO DELLE RISORSE

PERFORMANCE
INDIVIDUALI

Come si crea e come si misura il valore pubblico?

La logica piramidale di generazione del valore si fonda sulla manovra combinata degli indicatori contenuti nei vari livelli della performance: il valore viene accumulato progressivamente, di livello in livello, e trova la sua misura sintetica nel vertice.

Livello
1

• Valore Pubblico o Performance delle performance

Un ente genera Valore Pubblico aumentando la probabilità di contribuire al benessere equo e sostenibile quando:

Livello
2

• Valore Istituzionale o delle Performance istituzionali

Impatta positivamente sul benessere esterno, migliorando il benessere di utenti e portatori di interessi

Livello
3

• Valore PA o delle Performance Organizzative

Organizza le performance organizzative di efficacia verso il miglioramento degli impatti

Livello
4

• Valore delle Performance Individuali

Impatta positivamente sulla salute interna delle risorse

Le sedici Linee Strategiche delle Linee Programmatiche di Mandato 2022-2027



VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE
BENESSERE AMBIENTALE	11
BENESSERE CULTURALE	9
BENESSERE ECONOMICO	48
BENESSERE SOCIALE	11

Al seguente [LINK](#) è possibile visionare
la tabella dettagliata
degli obiettivi di performance relativi al valore pubblico.

Le sedici Linee Strategiche individuate come strategie verso il “benessere complessivo e multidimensionale” degli utenti e stakeholders, impattano su 4 dimensioni del *Valore Pubblico*, assunte come strumento per misurare la crescita e il cambiamento del Comune:

Economica

riferita alle condizioni economiche delle varie componenti del tessuto economico di riferimento.

Culturale

riferita alla diffusione della cultura e della valorizzazione dell'identità culturale collettiva con potenziamento dell'offerta culturale e della partecipazione attiva dei cittadini.

Ambientale

riferita alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che il Comune di Taglio di Po deve affrontare al fine di poter erogare, in un'ottica intergenerazionale, servizi inclusivi e sostenibili, integrati e competitivi con quelli offerti dal territorio circostante.

Sociale

riguarda lo sviluppo della comunità basato sulla promozione del benessere psico-fisico, con particolare riguardo ai soggetti fragili (minori, anziani, ecc.) e alle relative condizioni sociali.

Alle Linee
programmatiche
di Mandato

sono correlati

**26 Obiettivi
Strategici
e 58 obiettivi
operativi**
consultabili al seguente
Link

Secondo il D.Lgs. n. 150/2009, modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, e le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, le performance sono di due tipi:

La **performance individuale** è l'insieme dei *risultati* conseguiti e dei *comportamenti* agiti da parte degli *individui* che operano nell'ente, ossia il contributo dei singoli al conseguimento delle performance organizzative.

La **performance organizzativa** è l'insieme dei *risultati dell'ente* e delle *sue unità organizzative*, dei *suoi progetti* e *processi trasversali*. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare in che modo l'organizzazione, consapevole dello *stato* e della *salute* delle risorse dell'ente, utilizza le stesse in modo razionale (*efficienza*) per erogare servizi quanti-qualitativamente adeguati alle attese degli utenti (*efficacia*), al fine ultimo di creare Valore Pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere degli utenti e degli stakeholder (*impatto*).



I documenti del Piano della Performance



Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione (in breve PEG) costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità dei Responsabili di Area.

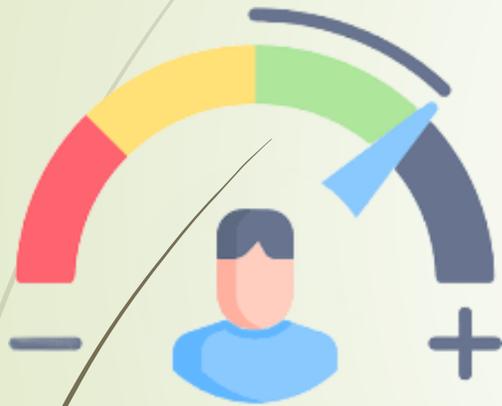
Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- ✓ la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- ✓ il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- ✓ la semplificazione delle procedure;
- ✓ l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Il PEG, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 18/01/2024, assegna ai Responsabili delle Aree le risorse finanziarie, strumentali ed umane necessarie all'attuazione degli obiettivi operativi.



Al seguente Link
è consultabile il
P.E.G.
2024/2026
del Comune di
Taglio di Po



Tra le finalità del Piano vi è quella di definire gli obiettivi di performance ed i relativi indicatori di misurazione e valutazione.

L'obbligo è di fissare obiettivi misurabili e sfidanti su varie dimensioni di performance (efficienza, efficacia, qualità delle relazioni con i cittadini, grado di soddisfazione del cittadino/utente) mette il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione.

I cittadini potranno verificare e misurare la coerenza e l'efficacia delle scelte operate dall'amministrazione e la rispondenza di tali scelte ai principi e valori ispiratori degli impegni assunti.

AREA	OBIETTIVI DI PERFORMANCE
AFFARI GENERALI	12
SERVIZI FINANZIARI	12
SERVIZI SOCIALI	6
POLIZIA LOCALE	9
SERVIZI DEMOGRAFICI	10
LAVORI PUBBLICI-MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO-EDILIZIA PRIVATA- URBANISTICA	18
AMBIENTE	12
SEGRETARIO COMUNALE	9

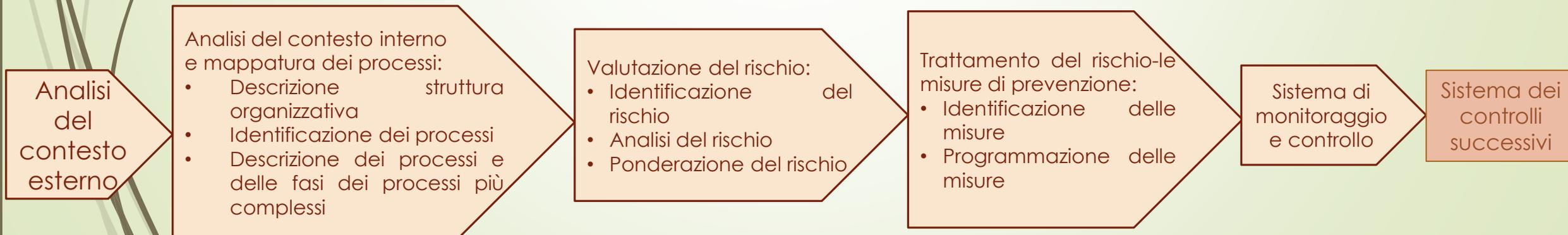
Al seguente [LINK](#) è possibile visionare la tabella dettagliata degli obiettivi di performance

Sezione 2.3 Anticorruzione e Trasparenza

La sottosezione, assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza che risulta soppresso dall'art. 1, comma 1, lett. d) del D.P.R. n. 81/2022. Essa va redatta nel pieno rispetto della legge n. 190/2012 sulla prevenzione della corruzione amministrativa e del decreto legislativo n. 33 del 2013 sulla trasparenza dell'attività delle amministrazioni pubbliche.

Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a protezione del Valore Pubblico dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione.

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi di seguito elencate, meglio dettagliate nell'allegato PTPCT, si rinnova annualmente ed è integrato con le informazioni contenute nel PIAO.





Il comune di Taglio di Po ha messo a punto un sistema di gestione del rischio corruttivo che individua e valorizza, alla luce del sistema normativo e dei principi di *risk management* applicabili, i vari soggetti e le diverse competenze e funzioni, al fine di rendere efficace e conforme ai principi di gestione del rischio corruttivo la complessiva politica di prevenzione della corruzione all'interno dell'ente.

B

**Analisi del contesto
esterno e interno**
Link

L'analisi di contesto è stata elaborata, integrando i dati socioeconomici esposti nella sezione strategica (SeS) del DUP, per selezionare come e quanto il contesto organizzativo può essere condizionato dalle peculiarità del contesto, al fine di focalizzare le strategie di prevenzione della corruzione sulle specificità dell'ente, anche in rapporto alla capacità della struttura di attuare le misure di trattamento individuate.

Valutazione e
gestione del rischio
corruttivo

- Mappatura dei processi
- Identificazione degli eventi rischiosi
- Analisi del rischio
- Trattamento del rischio: le misure specifiche e generali

La Trasparenza

La Sezione è stata organizzata in modo di garantire, da un lato, l'individuazione di alcuni obiettivi strategici finalizzati ad accrescere la mission del Comune sulla totale disclosure in merito all'organizzazione, all'attività e alle risorse e, dall'altro, attraverso la puntuale individuazione dei processi, dei tempi, e dei soggetti responsabili alla elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati oggetti di pubblicazione.

Il modello organizzativo è stato aggiornato nel corso del 2023, tenendo conto delle indicazioni di ANAC e degli obblighi correlati alla spesa delle risorse del PNRR.

L'accessibilità totale si realizza principalmente attraverso la **pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale** e l'**accesso civico**.

Le pubblicazioni in Amministrazione trasparente

Il Comune di Taglio di Po si è dotato di un sito web istituzionale, nella cui home page è collocata la sezione denominata "Amministrazione Trasparente", all'interno della quale vanno pubblicati i dati, le informazioni e i documenti indicati nel D. Lgs. n. 33/2013.

L'**Elenco degli obblighi di pubblicazione**, ripropone fedelmente i contenuti dell'Allegato n. 1 della sopra citata deliberazione ANAC con la previsione dell'ulteriore indicazione del Responsabile della elaborazione e della pubblicazione del dato.

La pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" deve avvenire nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

- 1) **Completezza:** la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative.
- 2) **Aggiornamento e archiviazione:** per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce.
- 3) **Dati aperti e riutilizzo:** I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art. 7 D. Lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore. È fatto divieto di disporre filtri o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".
- 4) **Trasparenza e privacy:** È garantito il rispetto delle disposizioni recate dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e dal Regolamento UE n. 679/2016 in materia di protezione dei dati personali.

La decorrenza, la durata delle pubblicazioni e la cadenza temporale degli aggiornamenti sono definite in conformità a quanto espressamente stabilito da specifiche norme di legge e, in mancanza, dalle disposizioni del D. Lgs. n. 33/2013.

Trasparenza e tutela dei dati personali

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati» par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1 lett. d).

Il D.Lgs. n. 33/2013 all'art. 7-bis, comma 4, dispone inoltre che «*Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione*».

Il Responsabile della elaborazione del documento ha l'onere di verificare che il suo contenuto sia conforme a quanto sopra evidenziato.



Accesso civico

L'accesso civico è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano o messo di pubblicare (accesso civico semplice) nonché il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni (accesso civico generalizzato). La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione soggettiva, è gratuita e non deve essere motivata.

Del diritto all'accesso civico deve essere data ampia informazione sul sito istituzionale dell'ente mediante pubblicazione in "Amministrazione trasparente"/Altri contenuti/Accesso civico di :

- modalità per l'esercizio dell'accesso civico;
- nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico;
- nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;
- registro delle istanze di accesso civico, da tenere costantemente aggiornato.

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

- *Sezione 3.1 Struttura Organizzativa*

Il Comune di Taglio di Po ha scelto un modello organizzativo basato su n. 7 Aree che corrispondono agli ambiti con rilevanza esterna, alla cui guida sono preposti i Responsabili di Area, titolari dei poteri gestionali di attuazione dell'indirizzo politico, titolari di budget di spesa e dei compiti definiti nel modello di prevenzione della corruzione.

Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario Comunale, che esercita anche le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ed è responsabile del sistema dei controlli interni.

Il modello organizzativo, al cui vertice è posto il Sindaco, Capo dell'Amministrazione, è rappresentato dall'Organigramma che segue.



AREA	RESPONSABILE
Area affari generali, istruzione, cultura	Rodella dott.ssa Cinzia
Area servizi finanziari	Barbon dott.ssa Giovanna
Area lavori pubblici e manutenzione del patrimonio	Mantovani dott. Alessio
Area urbanistica, edilizia e ambiente	Dian arch. Paola
Area servizi sociali	Salmi dott.ssa Elisa
Area servizi demografici	Berti dott.ssa Belinda
Area polizia locale	Finessi dott. Maurizio

Dotazione organica del personale al 31/12/2023:

TOTALE: n. 24 unità di personale di cui:

n. 24 a tempo indeterminato

n. 00 a tempo determinato

n. 24 a tempo pieno

n. 00 a tempo parziale

► Suddivisione del personale al 31.12.2023 tra le sette diverse Aree

Area	Urbanistica, Edilizia e Ambiente				Economico - Finanziaria				Affari generali, Istruzione e Cultura				Lavori pubblici e Manutenzione del Patrimonio			
	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni
2023																
Operatore (ex A)	2	0	2													
Operatore esperto (ex B)									1	1	0		2	2	0	1
Istruttore (ex C)	3	2	1	1*	3	3	0		2	2	0		4	2	2	1*
Funzionario (ex D)	1	1	0		2	1	1	1*	1	1	0		1	1	0	
Totali	6	3	3	1	5	4	1	0	4	4	0	0	7	5	2	1
	Polizia Locale				Servizi Demografici				Servizi Sociali				TOTALI			
	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni
Operatore (ex A)							0					0	2	1	2	0
Operatore esperto (ex B)							0					0	3	2	1	1
Istruttore (ex C)	2	2	0		2	2	0		1	1	0		17	14	3	2
Funzionario (ex D)	1	1	0		1	1	0		2	1	1	1	9	8	1	2
Totali	3	3	0	0	3	3	0	0	3	2	1	1	31	26	6	5

* Assunzione avviata con il PIAO 2023-2025



Il "Lavoro agile" è una modalità flessibile di esecuzione del lavoro finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a incrementare la produttività nell'ottica di accrescimento del benessere organizzativo; esso consente:

- di effettuare la prestazione lavorativa all'esterno della sede di lavoro abituale mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e fissati nell'accordo individuale;
- di non avere una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della abituale sede di servizio del dipendente o della dipendente.

Atteso che il "lavoro agile" non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice o del lavoratore all'interno dell'amministrazione, ma può favorire il bilanciamento degli interessi della vita lavorativa con quelli della vita privata (work life balance), nel presupposto dello svolgimento di un'attività lavorativa la cui articolazione è improntata essenzialmente al raggiungimento del risultato concordato;

Il Comune di Taglio di Po con
deliberazione di Giunta comunale
n. 106 del 05/10/2022, modificata con
deliberazione di Giunta comunale n. 81 del 6/10/2023,
si è dotato di un
Regolamento per lo svolgimento del Lavoro Agile,
consultabile al seguente

[Link](#)

Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2024/2026

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, intervenendo in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Inoltre, sono misure "preferenziali", in quanto pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni con l'obiettivo di attuare interventi di valorizzazione del lavoro dei soggetti meno rappresentati.

Fonti Normative

L'Amministrazione intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena ed effettiva parità di opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Nell'agire teso a tale finalità, l'Amministrazione opera con riferimento e nel rispetto del seguente quadro normativo, in linea con il dettame della Carta costituzionale secondo cui il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica Italiana:

- il D. Lgs. n. 165/2001, recante le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni";
- il D. Lgs. n. 198/2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;
- la direttiva 23 maggio 2007, recante le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, la quale specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- il D. Lgs. n. 150/2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare.

- l'art. 21 della legge 04 novembre 2010 n. 183 del (c.d. "Collegato Lavoro"), che introduce delle innovazioni nell'ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne e prevede l'istituzione presso ciascun Ente dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- il D. Lgs. n. 80/2015 recante le "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014 n. 183;
- la direttiva 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- la direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, contenente "misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".

Durata e Funzioni del Piano delle Azioni Positive



Consultabile
al seguente
[LINK](#)

Il Comune di Taglio di Po, nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con i precedenti Piani Triennali delle Azioni Positive, ha inteso predisporre uno strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità di rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne per quanto concerne l'occupazione, il lavoro e la retribuzione. In tale contesto il piano riassume obiettivi, tempi, risorse disponibili e risultati attesi per riequilibrare situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne, assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente pubblico.

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

- ▶ Nel corso del 2024-2026 il Comune prevede di garantire un'adeguata formazione al personale dipendente, in base al ruolo ed al settore di competenza.
- ▶ In particolare, saranno acquisiti gli abbonamenti alle riviste e alle banche dati individuate di comune accordo dal Segretario generale e dai Responsabili d'Area;
- ▶ Proseguirà la consultazione della piattaforma Syllabus e di altre piattaforme informatiche dedicate alla formazione;
- ▶ Il Segretario generale organizzerà opposti incontri formativi in tema di:
 - tecniche di redazione degli atti,
 - legalità e anticorruzione;
 - contabilità pubblica.

Sezione 3.3 Programmazione triennale del fabbisogno del personale

La programmazione dei fabbisogni di personale, in coerenza con l'art. 6, del D.L. n. 80/2021 e con l'art. 1, del DPR n. 81/2022, non si trova più sintetizzata nel piano triennale dei fabbisogni di personale (che risulta superato in quanto confluito nella sotto-sezione 3.3 del PIAO), ma si sviluppa attraverso un percorso a due livelli che coinvolge, da un lato, il consiglio comunale e, dall'altro, la giunta municipale.

Spetta al consiglio comunale, nell'ambito del DUP individuare gli indirizzi strategici per lo sviluppo delle politiche che impattano sulle risorse umane, individuando -in coerenza coi vincoli di bilancio e nei limiti della sostenibilità della spesa di personale- le risorse finanziarie da destinare al potenziamento di tali risorse, individuando gli obiettivi da perseguire e lasciando alla giunta municipale la competenza a declinare, all'interno del PIAO, che si configura come uno strumento di programmazione operativa e non strategica, le misure attraverso le quali deve attuarsi la strategia di valorizzazione delle risorse umane e di risposta al fabbisogno di personale.

Il superamento della dotazione organica

L'art. 6 del novellato D.Lgs. n. 165/2001 ha superato il tradizionale concetto di dotazione organica; la programmazione del fabbisogno di personale non è più condizionata nelle scelte di reclutamento dai posti disponibili e dalle figure professionali presenti nella dotazione organica. Nel nuovo sistema il Piano triennale del fabbisogno del personale, redatto a valle del ciclo della programmazione e, quindi, funzionale alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, è lo strumento flessibile e modulabile per tutte le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. Risulta superato, pertanto, il concetto di posto vacante, all'interno di una dotazione organica statica; quest'ultima è un concetto di risulta, che indica il personale in servizio e quello oggetto di programmazione.



La spesa per le risorse umane

Le previsioni iscritte in bilancio sono compatibili con la programmazione del fabbisogno di personale, come da tabella sottostante.

Previsioni	2023	2024	2025	2026
Spese per il personale dipendente	1.594.190,69	1.605.073,32	1.468.079,03	1.468.079,03
I.R.A.P.	97.599,39	113.869,72	98.956,30	98.956,30
Spese per il personale in comando	0,00	0,00	0,00	0,00
Incarichi professionali art.110 comma 1-2 TUEL	0,00	0,00	0,00	0,00
Buoni pasto	13.000,00	17.710,00	17.710,00	17.710,00
Altre spese per il personale	0,00	14.640,00	14.640,00	14.640,00
TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE	1.704.790,08	1.751.293,04	1.567.035,33	1.567.035,33

Descrizione deduzione	Previsioni 2023	Previsioni 2024	Previsioni 2025	Previsioni 2026
RINNOVI CONTRATTUALI ANNI PRECEDENTI	193.782,31	193.782,31	193.782,31	193.782,31
AUMENTI CONTRATTUALI 2019/2020/2021/2022	48.912,96	48.912,96	73.860,27	73.860,27
ISTAT	1.000,00	1.358,31	1.358,31	1.358,31
SPESE PER ELEZIONI	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00
SPESE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
SPESE PER MISSIONI	500,00	500,00	500,00	500,00
RIMBORSO SPESA SEGRETARIO IN CONVENZIONE	83.439,25	77.710,80	77.710,80	77.710,80
PRODUTTIVITA' FPV	231.019,00	231.019,00	0,00	0,00
ASSUNZIONE DEL PERSONALE IN DEROGA ART. 1, COMMA 557, LEGGE 296/2006, AI SENSI DEL D.L. 34/2019	111.082,03	158.992,04	131.496,58	131.496,58
RIMBORSO SPESA PERSONALE IN COMANDO E IN CONVENZIONE	0,00	0,00	0,00	0,00
RIMBORSO PERSONALE IN CONVENZIONE PORTO VIRO	5.024,21	10.632,89	10.632,89	10.632,89
FONDO PERSEO POLIZIA LOCALE	4.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
STRAORDINARIO POLIZIA LOCALE	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
DIRITTI DI ROGITO SEGRETARIO		10.000,00	10.000,00	10.000,00

TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE	708.759,76	750.412,98	570.328,73	570.328,73
---	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

TOTALE NETTO SPESE PERSONALE	996.030,32	1.000.880,06	996.706,60	996.706,60
-------------------------------------	-------------------	---------------------	-------------------	-------------------

I limiti di spesa per il personale imposti dalla legge

Per gli enti soggetti nel 2015 all' ex patto di stabilità (art. 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006): la spesa del personale non deve essere superiore a quella media del 2011/2013.

La spesa media del triennio 2011/2013 è pari a € 1.033.479,60, pertanto la spesa prevista nel triennio 2024-2026 rispetta il tetto di spesa indicato.

L'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che le risorse complessivamente destinate al trattamento economico accessorio del personale, a decorrere dal 1° gennaio 2017 non possono superare il corrispondente importo determinato per il 2016.

Le componenti "escluse" dal calcolo del limite rispetto al 2016, possono essere così riassunte:

- risorse derivanti dai rinnovi contrattuali, come sancito dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018;
- risorse stabili per trattamento accessorio assunzioni in deroga, come sancito dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018;
- le risorse "conto terzi individuale" e "conto terzi collettivo", ovvero, incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" come esplicitato dalla circolare RGS n. 12/2011, incarichi da intendersi come commissionati e remunerati all'esterno dell'Amministrazione;
- economie da piani di razionalizzazione ex art. 16, commi 4 e 5 D.L. 98/2011, secondo il principio espresso dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con la delibera n. 2/2013;
- le quote per la progettazione interna ex art. 92, commi 5 e 6, del D. Lgs. n. 163/2006 e compensi fondo progettazione e innovazione ex art. 13-bis D.L. n. 90 /2014, nonchè i compensi professionali degli avvocati in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione (Corte dei Conti delibera a Sezioni riunite n. 51/2011);
- gli incentivi per funzioni tecniche previsti dal Codice dei contratti;

- incentivi per accertamenti IMU e TARI: come espressamente previsto dall'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018, i nuovi incentivi per accertamenti IMU e TARI, introdotti dalla Legge di bilancio 2019, sono in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;
- eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario;
- eventuali risorse non utilizzate del fondo anno precedente.

Si segnala inoltre che, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 9, comma 28, del D.L.n. 78 del 31 maggio 2010, modificate dal 2014 dalla legge n. 114/2014 (articolo 11, comma 4 bis) il tetto di spesa annuo per lavoro flessibile è fissato per l'anno 2023 al 100% considerato che l'ente non ha sostenuto alcuna spesa per lavoro flessibile nell'anno 2009 e nell'intero triennio 2007/2009.

La Corte dei conti, Sez. Autonomie, con la deliberazione n. 1 del 2017 ha enunciato un importante principio di diritto, che risolve il contrasto interpretativo sorto tra le varie sezioni in materia di lavoro flessibile relativamente all'individuazione del limite di spesa da utilizzare come riferimento - rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 convertito nella L. n. 122/2010 - nella specifica ipotesi in cui l'amministrazione locale non abbia effettuato assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009. Secondo il Collegio, l'Amministrazione può, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente, "fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art 36 commi 2 e ss. del D. Lgs. n. 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

Alla luce del principio enunciato dai giudici contabili, non avendo il Comune assunto contratti di lavoro flessibile nel 2009 e neppure nel triennio 2007/2009, il nuovo parametro di riferimento (per far fronte nel triennio 2024-2026 alle funzioni fondamentali che la legge attribuisce all'Ente) è individuato nell'importo di € 14.718,47.

La capacità assunzionale

La nuova dotazione organica costituisce un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.

La capacità assunzionale è definita, in modo nuovo, dal decreto del 17.3.2020 con il quale il Ministero della Funzione pubblica ha dato attuazione all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019. In particolare, le nuove regole fissano dei valori soglia per fascia demografica, da calcolare come incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti, al netto del Fcde.

In base al nuovo sistema ormai a regime la capacità assunzionale dell'ente locale è calcolata in termini di sostenibilità da parte del bilancio del singolo ente, in una prospettiva dinamica e tendenziale.

Il Comune, in base alla popolazione, si colloca nella fascia e), comprendente i comuni che devono rispettare il valore soglia del 26,90%.

Il parametro effettivo del Comune è pari al 22,02% cui corrisponde una capacità assunzionale di € 272.650,35.

Al seguente [LINK](#) sono consultabili le tabelle di riferimento.

Secondo le indicazioni della Corte dei conti, la verifica della condizione del Comune rispetto alle fasce deve essere effettuata in modo dinamico, con riguardo ai dati dell'ultimo rendiconto approvato (2022).

All'atto dell'approvazione del rendiconto, l'ufficio provvederà a verificare nuovamente il parametro, al fine di adeguare le azioni attuative agli eventuali nuovi dati che dovessero collocare il Comune in una fascia diversa. Ne consegue che, essendo il valore soglia concreto del Comune inferiore al valore soglia di riferimento, l'ente allo stato si configura come un ente virtuoso e, pertanto, ai sensi del D.M. 17.3.2020 può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non superi il valore soglia del 26,90% (in concreto € 1.436.276,55).

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA PER IL PERSONALE

Il rispetto della soglia del 26,90% viene garantito anche nel triennio 2024-2026 del bilancio di previsione, infatti:

- nel **2024** la percentuale stimata è del 21,62% (pari a € 300.025,45);
- nel **2025** la percentuale stimata è del 19,96% (pari a € 427.546,93);
- nel **2026** la percentuale stimata è del 20,74% (pari a € 364.961,20).

Verifica eventuali eccedenze di personale

- ▶ La verifica di eventuali situazioni di eccedenza di personale, condotta con il coinvolgimento dei Responsabili d'Area, ha dato esito negativo sia dal punto di vista finanziario (non presentando il Comune criticità sugli equilibri prospettici) sia dal punto di vista funzionale, sussistendo al contrario carenze di personale in varie Aree.
- ▶ Del resto se si prende a riferimento il decreto del Ministero dell'interno 18 novembre 2020, recante *"Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022"* per la fascia demografica del Comune di Taglio di Po è previsto un rapporto 1/169 e, pertanto, l'organico del Comune dovrebbe contare almeno 47 unità di personale (a fronte delle attuali 25).

Programmazione del fabbisogno

Nel triennio 2024-2026 è previsto il collocamento in quiescenza di una sola unità di personale.

Tenendo conto di quanto emerge dall'analisi della consistenza delle risorse umane, dal pensionamento previsto e delle risorse finanziarie disponibili, la programmazione dei fabbisogni di personale 2024-2026 deve rispondere alle seguenti esigenze:

- sostituzione, ed eventuale affiancamento, dei dipendenti che sono già cessati dal servizio e di quello che andrà in pensione nel 2024 (operazione neutra sul bilancio e sui parametri finanziari);
- garantire la coerenza del piano delle assunzioni con la pianificazione strategica e il PNRR, al fine di sostenere i progetti e l'attuazione del piano triennale delle opere pubbliche afferenti al PNRR;
- rispettare i vincoli assunzionali e i tetti di spesa relativi al personale.

Al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi strategici e di quelli operativi, nel corso del triennio, il Comune potrà fare ricorso anche a contratti di lavoro flessibile, nel rispetto dei relativi tetti di spesa sopra illustrati.

► Nuova dotazione organica per il triennio 2024-2026

Area 2024	Urbanistica, Edilizia e Ambiente		Economico - Finanziaria		Affari generali, Istruzione e Cultura		Lavori pubblici e Manutenzione del Patrimonio	
	Dotazione	Tipologia	Dotazione	Tipologia	Dotazione	Tipologia	Dotazione	Tipologia
Operatore (ex A)	2	Tempo parziale e indeterminato						
Operatore esperto (ex B)					1	Tempo pieno e indeterminato	2	Tempo pieno e indeterminato
Istruttore (ex C)	3	Tempo pieno e indeterminato	3	Tempo pieno e indeterminato	2	Tempo pieno e indeterminato	4	Tempo pieno e indeterminato
Funzionario (ex D)	1	Tempo pieno e indeterminato	3	Tempo pieno e indeterminato	2	Tempo pieno e indeterminato	2	Tempo pieno e indeterminato
Totali	6		6		5		8	

Area	Polizia Locale		Servizi Demografici		Servizi Sociali		TOTALI	
	Dotazione	Tipologia	Dotazione	Tipologia	Dotazione	Tipologia	Dotazione	Tipologia
Operatore (ex A)							2	Tempo parziale e indeterminato
Operatore esperto (ex B)							3	Tempo pieno e indeterminato
Istruttore (ex C)	2	Tempo pieno e indeterminato	2	Tempo pieno e indeterminato	1	Tempo pieno e indeterminato	17	Tempo pieno e indeterminato
Funzionario (ex D)	1	Tempo pieno e indeterminato	1	Tempo pieno e indeterminato	2	Tempo pieno e indeterminato	12	Tempo pieno e indeterminato
Totali	3		3		3		34	

Area	Urbanistica, Edilizia e Ambiente				Economico - Finanziaria				Affari generali, Istruzione e Cultura				Lavori pubblici e Manutenzione del Patrimonio			
	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni
2024																
Operatore (ex A)	2	0	2	2			0				0				0	
Operatore esperto (ex B)			0				0		1	1	0		2	1	1	1
Istruttore (ex C)	3	3	0		3	2	1		2	2	0		4	3	1	1
Funzionario (ex D)	1	1	0		3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
Totale	6	4	2	2	6	4	2	1	5	4	1	1	8	5	3	3
	Polizia Locale				Servizi Demografici				Servizi Sociali				TOTALI			
	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni
Operatore (ex A)			0				0				0		2	0	2	2
Operatore esperto (ex B)			0				0				0		3	2	1	1
Istruttore (ex C)	2	2	0		2	2	0		1	1	0		17	15	2	1
Funzionario (ex D)	1	1	0		1	1	0		2	1	1	1	12	8	4	4
Totale	3	3	0	0	3	3	0	0	3	2	1	1	34	25	9	8

Piano assunzionale 2024

Area	Urbanistica, Edilizia e Ambiente				Economico - Finanziaria				Affari generali, Istruzione e Cultura				Lavori pubblici e Manutenzione del Patrimonio			
	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni
2025																
Operatore (ex A)	2	2	0				0				0					0
Operatore esperto (ex B)			0				0		1	1	0		2	2	0	
Istruttore (ex C)	3	3	0		3	2	1		2	1	1		4	3	1	
Funzionario (ex D)	1	1	0		3	3	0		2	2	0		2	2	0	
Totali	6	6	0	0	6	5	1	0	5	4	1	0	8	7	1	0
	Polizia Locale				Servizi Demografici				Servizi Sociali				TOTALI			
	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni	Dotazione	Effettivi	Vacanti	Assunzioni
Operatore (ex A)			0				0				0		2	2	0	0
Operatore esperto (ex B)			0				0				0		3	3	0	0
Istruttore (ex C)	2	2	0		2	2	0		1	1	0		17	14	3	0
Funzionario (ex D)	1	1	0		1	1	0		2	2	0		12	12	0	0
Totali	3	3	0	0	3	3	0	0	3	3	0	0	34	31	3	0

Piano assunzionale 2025 e 2026

Nel **triennio 2024-2026** la dotazione organica effettiva varierà come segue:

- al 31.12.2023 il numero di dipendenti effettivi era: **24**
- nel 2024 va in pensione n. 1 dipendente, pertanto il numero di dipendenti in servizio diventa: **23**
- nel 2024 sono previste n. 8 assunzioni, pertanto il numero di dipendenti in servizio diverrà: **31**
- nel 2024 delle n. 8 assunzioni n. 2 avverranno mediante progressioni verticali, pertanto il numero di dipendenti effettivi in servizio diverrà: **29**
- nel 2025 e 2026 non sono previste nuove assunzioni

Nuove assunzioni:

Anno 2024:

- n. 2 operatori (ex A) – tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali)
(Area urbanistica, edilizia e ambiente)
- n. 1 operatore esperto (ex B3) con profilo professionale di collaboratore tecnico – tempo indeterminato e pieno *(Area lavori pubblici e manutenzione del patrimonio)*
- n. 1 istruttore (ex C) con profilo professionale di istruttore tecnico – tempo indeterminato e pieno *(Area lavori pubblici e manutenzione del patrimonio)*
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo professionale di funzionario tecnico – tempo indeterminato e pieno *(Area lavori pubblici e manutenzione patrimonio)*
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo professionale di funzionario amministrativo – tempo pieno e indeterminato *(Area affari generali, Istruzione e cultura)*
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo professionale di funzionario contabile – tempo indeterminato e pieno *(Area finanziaria)*
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo professionale di assistente sociale – tempo indeterminato e pieno *(Area servizi sociali)*

Anno 2025 e 2026

Nessuna assunzione

Quanto costano le nuove assunzioni:

Anno 2024

- n. 2 operatori (ex A) – tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) - € 52.042,48
- n. 1 operatore esperto (ex B3) – tempo indeterminato e pieno - € 27.173,61
- n. 1 istruttori (ex C) – tempo indeterminato e pieno - € 30.564,41
- n. 4 funzionari (ex D) tempo indeterminato e pieno - € 132.786,68

Totale: € 242.567,18

L'incremento di spesa nel 2024 è, come si può notare, inferiore alla capacità assunzionale calcolata in € 272.650,35.

Anni 2025 e 2026

Non è prevista alcuna assunzione.

Modalità di assunzione

Anno 2024:

- n. 2 operatori (ex A) – tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) (*Area urbanistica, edilizia e ambiente*): **assunzione mediante chiamata diretta**
- n. 1 operatore esperto (ex B3) con profilo professionale di collaboratore tecnico – tempo indeterminato e pieno (*Area lavori pubblici e manutenzione del patrimonio*): **assunzione mediante utilizzo di graduatoria o concorso pubblico**
- n. 1 istruttore (ex C) con profilo professionale di istruttore tecnico – tempo indeterminato e pieno (*Area lavori pubblici e manutenzione del patrimonio*): **assunzione mediante utilizzo di graduatoria concorsuale o concorso pubblico**
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo professionale di funzionario tecnico – tempo indeterminato e pieno (*Area lavori pubblici e manutenzione patrimonio*): **assunzione mediante progressione ordinaria tra aree di cui all'art. 15 del CCNL Funzioni locali**
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo professionale di funzionario amministrativo – tempo pieno e indeterminato (*Area affari generali, Istruzione e cultura*): **assunzione mediante progressione ordinaria tra aree di cui all'art. 15 del CCNL Funzioni locali**
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo professionale di funzionario contabile – tempo indeterminato e pieno (*Area finanziaria*): **assunzione mediante utilizzo di graduatoria o concorso pubblico**
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo professionale di assistente sociale – tempo indeterminato e pieno (*Area servizi sociali*): **assunzione mediante utilizzo di graduatoria o concorso pubblico**



Sezione 4. Monitoraggio

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC è svolto in autonomia dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tuttavia ai fini del monitoraggio i responsabili sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e a fornire ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Oltre al monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, sono previste le seguenti azioni di verifica:

- ✓ Ciascun Responsabile dei Servizi deve informare tempestivamente il Responsabile PCT, in merito al mancato rispetto dei tempi previsti dai procedimenti e a qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione, le azioni sopra citate qualora non dovessero rientrare nella propria competenza.
- ✓ Il Responsabile PCT, con cadenza semestrale/annuale, è tenuto a consultare i Responsabili dei Servizi in ordine alla effettiva attuazione delle misure previste dal presente piano al fine di rilevare eventuali criticità sulla idoneità e attuabilità delle misure previste.

L'attività di contrasto alla corruzione deve necessariamente coordinarsi con l'attività di controllo prevista dal Regolamento sui controlli interni approvato dal Consiglio comunale con delibera n.5 del 07.03.2013. Il regolamento prevede un sistema di controlli e reportistica che, se attuato con la collaborazione fattiva dei Responsabili dei Servizi, potrà mitigare i rischi di corruzione.

In particolare, nel triennio di validità del presente piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione, in occasione del controllo successivo di regolarità amministrativa, oltre ai previsti controlli a campione sui provvedimenti adottati, dovrà verificare, all'interno degli atti presi a campione quanto segue:

Tutte le aree

- Controllo a campione della presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto d'interessi all'interno degli atti

Trasparenza

- Controllo a campione dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente

I dati relativi ai risultati del monitoraggio effettuato rispetto alle misure previste nel PTPCT costituiscono il presupposto del PTPCT successivo. Si dà atto in questa sede che i controlli effettuati non hanno dato luogo ad elementi di distorsione.