

Comune di Porto Tolle

Provincia di Rovigo



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026

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

STRUTTURA DEL PIAO

Premessa e Riferimenti normativi.....pag. 2 - 3

Sezione 1 – Il Comune di Porto Tollepag.4

1.1 – Scheda anagrafica dell’amministrazione.....pag. 4

1.2 – Analisi del contesto esterno.....pag. 4

1.3 - Analisi del contesto interno.....pag. 6

1.4 - Organi di indirizzo politico e amministrativo.....pag. 8

1.5 – Organigramma.....pag. 9

Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione.....pag. 10

2.1 - Valore pubblico.....pag. 10

2.1.1 Ambiti d’azione.....pag. 10

2.2 – Performance.....pag. 15

2.3 - Anticorruzione e Trasparenza.....pag. 16

Sezione 3 - Organizzazione e Capitale umano.....pag. 16

3.1 Struttura organizzativa.....pag. 16

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....pag. 18

3.1.2 La formazione del personale.....pag. 19

3.2 Organizzazione del lavoro agile.....pag. 20

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....pag. 20

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023....pag. 21

3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane.....pag. 22

Sezione 4 – Monitoraggio.....pag. 28

Elenco Allegati

Allegato 1 – Piano della performance

Allegato 2 – Piano azioni positive (PAP)

Allegato 3 – Piano della formazione

Allegato 4 – Piano lavoro agile (PAL)

Allegato 5 – Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP)

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, 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.

I piani e programmi rientranti nel PIAO sono, in particolare:

- Piano della performance,
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- Piano azioni positive.
- Piano organizzativo del lavoro agile
- Piano triennale dei fabbisogni del personale

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'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli 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.

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), b) e c), n. 2. Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 67 del 06.12.2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024 -2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 del 20.12.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, 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.

Sezione 1 – Il Comune di Porto Tolle

1.1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione

Comune di Porto Tolle
Provincia di Rovigo (Ro)
Regione Veneto
Piazza Ciceruacchio, 9 - 45018
Popolazione: 9064 (al 31.12.2022)
Superficie: 225 Km
Codice ISTAT: 029039
Codice catastale: G923
Codice fiscale/Partita IVA: 00201720299
Rappresentante legale: SINDACO PRO TEMPORE – ROBERTO PIZZOLI
Telefono: 0426 394411
PEC: affarigenerali.comune.portotolle.ro@pecveneto.it
Altri contatti di tutti gli uffici e servizi al link: https://www.comune.portotolle.ro.it/c029039/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/81
Sito internet: istituzionale: www.comune.portotolle.ro.it

1.2 - Analisi del contesto esterno

Il Comune di Porto Tolle, il più esteso della provincia di Rovigo, è situato nel cuore del Delta del Po, bagnato dal Mare Adriatico da Nord a Sud, mentre a Ovest confina con Porto Viro e a Sud-Ovest con Taglio di Po e Ariano nel Polesine. Grazie al Fiume, il suo territorio è suddiviso tra Isola di Ca' Venier, Isola della Donzella e Isola di Polesine Camerini, mentre le frazioni appartenenti al Comune sono Ca' Tiepolo, Scardovari, Donzella, Polesine Camerini, Ca' Venier, Boccasette, Bonelli, Pila, Tolle, Ca' Mello, Santa Giulia e Ca' Zuliani.

A causa della sua posizione geografica, Porto Tolle ha un'altitudine media di 1 m s.l.m e la variabilità della superficie territoriale dipende dall'equilibrio tra i fenomeni di deposizione alluvionale ed erosione marina. La superficie comunale ha un valore di 256,88 km² e alla data del 31.12.2023 la struttura demografica risulta composta da 8.904 persone residenti (Fig. 1).

Informazioni sulle caratteristiche geologiche, idrografiche e climatiche, si possono reperire dal Piano per l'Assetto del Territorio (PAT) presente sul sito internet del comune, insieme al Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima (PAESC).

Evoluzione demografica degli ultimi 10 anni

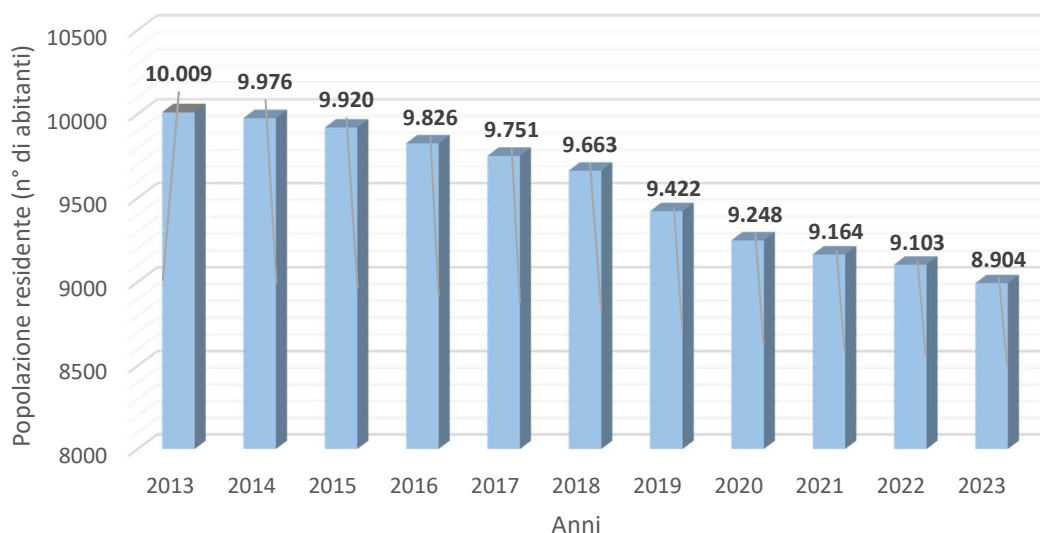


Figura 1: Andamento popolazione residente a Porto Tolle negli ultimi 10 anni

Popolazione residente al 31.12.2023:	8.904
Estrazione anagrafe da data di registrazione	
Di cui Maschi:	4.373
Femmine:	4.531
Nuclei familiari:	3983
Comunità/convivenze	7
Popolazione all'1.1.2023:	9066
Nati nell'anno	35
Deceduti nell'anno	131
	Saldo naturale
	-96
Immigrati nell'anno	85
Emigrati nell'anno	151
	Saldo migratorio
	-66
Di cui:	
Età prescolare (0/5 anni):	251
Età scuola dell'obbligo (6/16 anni):	688
Età forza lavoro 1. occupazione(17/29 anni):	852
Età adulta (30/65 anni):	4.404
Età senile (oltre 65 anni):	2.871

Tabella 1: Composizione demografica Comune di Porto Tolle al 31.12.2023

1.3 - Analisi del contesto interno

Nel prospetto che segue sono indicati, sommariamente, i servizi erogati dal Comune di Porto Tolle:

SETTORI	SERVIZI	ATTIVITA'
<p>1° SETTORE</p> <p>SETTORE AFFARI GENERALI – SETTORE INFORMATICO – SETTORE DEMOGRAFICO E STATISTICO</p>	<p>Segreteria Affari generali Contratti servizi cimiteriali Servizi informatici Servizi demografici</p>	<p>Gestione della segreteria Gestione della direzione amministrativa Gestione della comunicazione istituzionale Gestione dei contratti Erogazione servizi cimiteriali Gestione dei sistemi informativi Gestione del servizio protocollo e archivio Gestione dei servizi demografici</p>
<p>2° SETTORE</p> <p>SETTORE ECONOMICO E FINANZIARIO</p>	<p>Gestione economico – finanziaria Controllo di gestione</p>	<p>Gestione della funzione amministrativa-contabile Gestione della programmazione e del controllo economico-finanziario Gestione dei rapporti e dei controlli con le Società Partecipate</p>
<p>3° SETTORE</p> <p>SETTORE LL.PP. – SETTORE URBANISTICA</p>	<p>Lavori pubblici Casa Gestione patrimonio e demanio Ecologia e ambiente Espropri Appalti Manutenzioni Urbanistica Edilizia privata e pubblica</p>	<p>Gestione del patrimonio comunale (rilevazioni, concessioni, locazioni e vendite) Gestione interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sul patrimonio Gestione lavori di edilizia pubblica (su strutture scolastiche, sportive, ecc.) Gestione lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria su strade e illuminazione pubblica Gestione viabilità, circolazione e servizi connessi Gestione della pianificazione territoriale Gestione dell'Edilizia Privata e del rilascio di permessi e autorizzazioni Gestione Edilizia Residenziale Pubblica Gestione della regolamentazione e dei controlli in materia ambientale ed igienico-sanitaria Gestione verde pubblico</p>

<p>4° SETTORE</p> <p>SETTORE SOCIALE E SETTORE CULTURA</p>	<p>Servizi socio sanitari Sport Servizi diversi alla persona Servizi scolastici (asilo nido) Cultura Biblioteca</p>	<p>Gestione servizi di tutela minori e della famiglia Gestione interventi a favore delle persone in difficoltà Gestione servizi di assistenza a soggetti diversamente abili e servizi socio-assistenziali per anziani Erogazione contributi economici a persone disagiate (tutte le categorie) Gestione delle problematiche abitative Organizzazione manifestazioni ed iniziative culturali Concessione patrocini e contributi alle associazioni culturali, di volontariato e sportive Gestione strutture, servizi ed iniziative sportive Gestione servizio di Asilo nido comunale Gestione del servizio Trasporto Scolastico Gestione della biblioteca e del patrimonio culturale</p>
<p>5° SETTORE</p> <p>SETTORE TRIBUTI TURISMO PERSONALE</p>	<p>Gestione Tributi Turismo Servizio personale Risorse umane</p>	<p>Gestione delle entrate correnti di natura tributaria. Gestione sportello informativo per i contribuenti Coordinamento Ufficio Informazioni Accoglienza Turistica (IAT) Gestione relazioni esterne con enti terzi in materia di turismo e attività produttive Gestione amministrativa demanio marittimo con finalità turistico ricreativa Gestione delle risorse umane e dell'organizzazione Gestione delle risorse umane e applicazione degli istituti contrattuali.</p>
<p>CORPO DI POLIZIA LOCALE</p>	<p>Polizia Locale Viabilità Vigilanza, Segnaletica stradale Polizia Amministrativa Commercio Depenalizzazione Vigilanza edilizia e ambientale Commercio su aree pubbliche Protezione civile</p>	<p>Gestione dei servizi di vigilanza sul territorio e sulle attività della popolazione Gestione dei servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale Gestione dei servizi di vigilanza sull'attività edilizia, commerciale e produttiva Regolamentazione, controllo e sostegno delle attività produttive e commerciali Gestione delle sanzioni amministrative Gestione della Protezione civile</p>

Tabella 2: Servizi erogati dal Comune di Porto Tolle per singolo settore

1.4 - Organi di indirizzo politico e amministrativo

Il Consiglio Comunale è composto dal Sindaco e da un numero di Consiglieri che varia in base a determinate classi di popolazione. Nel corso del 2023, a seguito delle modifiche legislative avvenute in materia elettorale, il Consiglio Comunale del Comune di Porto Tolle, così come risultante dall'ultimo censimento permanente della popolazione effettuato nel 2021, approvato con D.P.R. 20 gennaio 2023 e pubblicato nel supplemento ordinario n. 10 della Gazzetta Ufficiale n.53 del 3 marzo 2023, si riduce passando da 17 a 13 componenti (Fig.2).

In data 15 Maggio 2023 si sono svolte le consultazioni elettorali per l'elezione diretta del Sindaco e del Consiglio Comunale di Porto Tolle. Con Deliberazione Consiliare n. 17 del 30.05.2023 si è proceduto alla convalida degli eletti alla carica di Sindaco e di Consigliere Comunale, come segue:

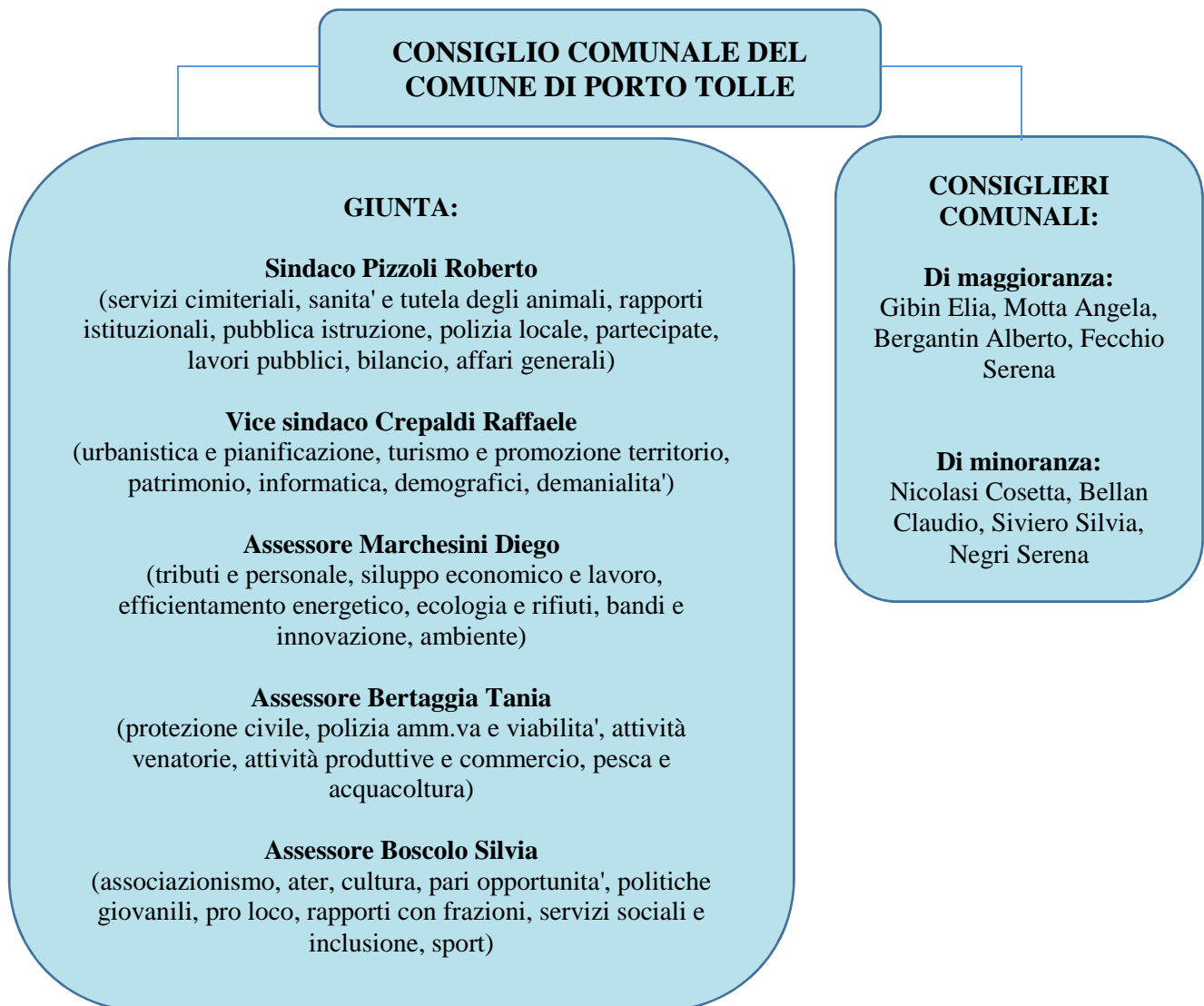


Figura 3: Composizione del Consiglio Comunale del Comune di Porto Tolle

1.5 - Organigramma

La struttura organizzativa dell'ente gode di flessibilità legislativa, in quanto ogni amministrazione può intervenire sulla macrostruttura organizzativa ai fini di efficientare la realizzazione delle strategie di mandato. Questa autonomia (pur nel rispetto di rigorosi vincoli di legge in materia di personale e relativa spesa) favorisce una strutturazione che assicura produttività al sistema, in modo tale che il confronto tra obiettivi pianificati e risultati finali sia il più congruente possibile. L'Ente locale stabilisce, dunque, la propria struttura interna nell'ambito dell'autonomia prevista dall'art. 3 comma 4 del TUEL, attraverso l'identificazione di obiettivi, compiti, responsabilità e meccanismi di coordinamento e controllo, nel rispetto dei principi generali fissati dalle disposizioni di legge e dello Statuto, nonché dei vincoli legati alla contrattazione nazionale e di spesa.

Ecco quindi perché la struttura organizzativa di un Ente rappresenta una delle leve fondamentali ed è cruciale nell'attività di raggiungimento degli obiettivi programmati (in coerenza con gli indirizzi pianificati dall'Amministrazione), realizzando contemporaneamente il migliore rapporto fra le risorse consumate ed i bisogni soddisfatti, il tutto per raggiungere il fine ultimo della Pubblica Amministrazione che è quello di erogare servizi di qualità in condizioni di efficacia ed efficienza nonché di massima trasparenza, che siano in grado di soddisfare i bisogni del territorio. Punto di partenza è il modello organizzativo adottato dall'Ente:

L'organigramma dell'Ente è articolato secondo il seguente schema:

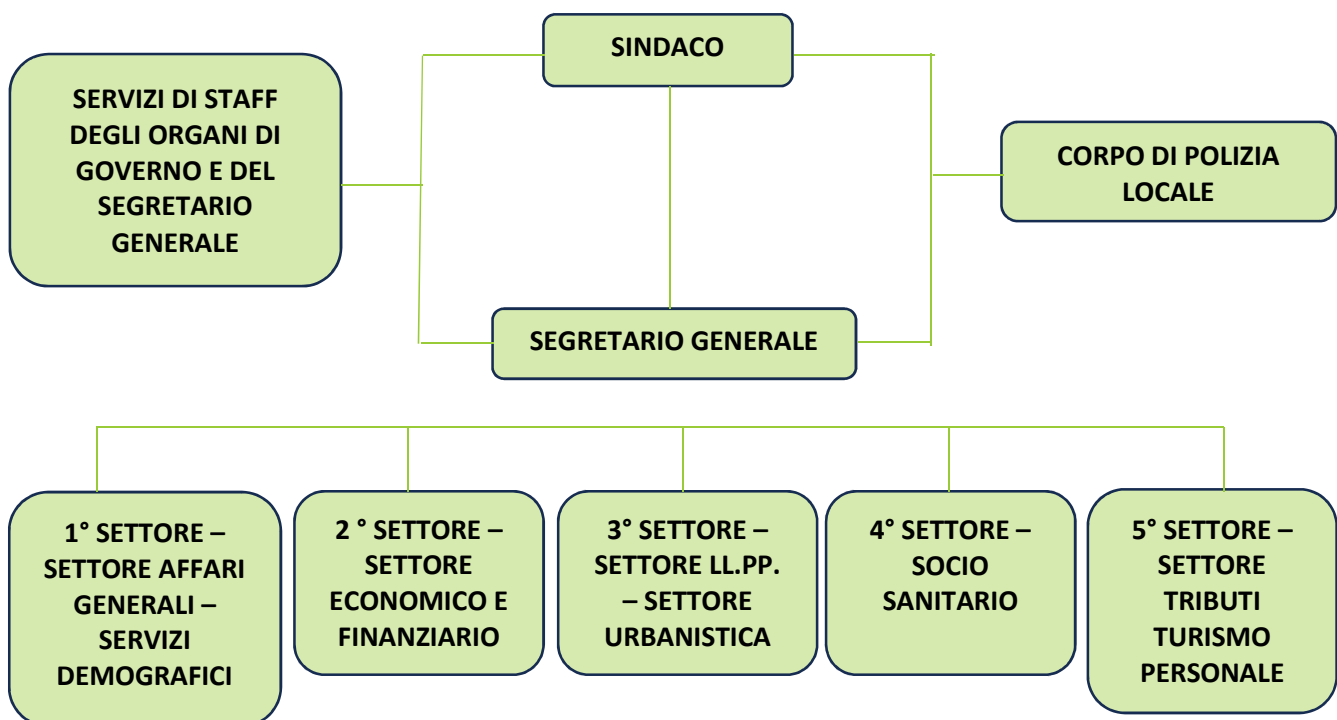


Figura 4: Organigramma dell'Ente dopo le Elezioni Amministrative 2023

Dal punto di vista organizzativo, le responsabilità di settore sono state attribuite con atti del Sindaco nello specifico:

DECRETO	DATA	SETTORE	NOMINATIVO
n. 6 n. 12	29.03.2024 28.06.2024	1° Segreteria – Serv. Informatici- Serv. Demografici	Chiara Stoppa
n. 5 n. 13	05.02.2024 28.06.2024	2° Ragioneria e Servizi Economico Finanziari	Lucia Scarpignato Andrea Salvi
n. 7 n. 14	29.03.2024 28.06.2024	3° Urbanistica – LL.PP – SUAP/SUE	Mauro Siviero
n. 11 n. 15	29.03.2024 28.06.2024	4° Servizi Socio Sanitari, Servizi alla Persona, Cultura	Armida Panizzo
n. 8 n. 16	29.03.2024 28.06.2024	5° Tributi, Turismo, Personale	Marzia Marangon
n. 9 n. 17	29.03.2024 28.06.2024	6° Comando Polizia Locale	Michela Trombin

Sezione 2 - 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 riportano di seguito le linee programmatiche, che attengono ai vari ambiti di interventi dell'Ente, come riportate nel DUP 2024-2026:

2.1.1 - Ambiti d'azione

SOCIALE

- Sostenere i nuclei familiari più fragili con azioni mirate al potenziamento delle capacità genitoriali, per offrire strategie efficaci di gestione e accompagnamento della crescita dei figli.

- Promuovere interventi precoci di protezione e promozione della salute dei bambini nei loro primi 1000 giorni di vita;
- Sostenere le attività educative svolte dalle scuole paritarie del territorio; co-progettare, in rete con la Scuola, interventi:
 - Di contrasto alla dispersione scolastica e alla povertà educativa;
 - Di prevenzione e lotta alle dipendenze, di uno stile di vita sano e attivo;
 - Di promozione della legalità e della cittadinanza attiva;
 - Di sensibilizzazione ai temi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica;
- Monitorare adeguatezza ed efficienza dei servizi scolastici, quali mensa e trasporto, e - assicurare la sicurezza e la qualità degli ambienti interni ed esterni degli edifici;
- Ottimizzare spazi pubblici e favorire occasioni di aggregazione giovanile, inclusione e di incontro tra le generazioni;
- Proseguire il supporto alle Associazioni del territorio, anche attraverso la prosecuzione dei lavori della Consulta del volontariato.
- Sostenere il servizio di accompagnamento alle strutture sanitarie dei cittadini con ridotte capacità motorie o che non siano in grado di utilizzare i mezzi pubblici, e implementare il servizio di assistenza sociale per compiere adempimenti di carattere amministrativo;
- Stabilire l'esenzione dell'IRPEF comunale per cittadini che abbiano un reddito massimo di 12.000 euro;
- Realizzare il progetto "Dopo di Noi" per la vita indipendente delle persone con disabilità, per ridurre la condizione di svantaggio e vulnerabilità;
- Impegnarsi per incrementare i servizi di assistenza socio-sanitaria e perseguire l'obiettivo di realizzare la Casa della Comunità, così come previsto dalla Direzione dell'Ulss 5 Polesana, dove lavoreranno in modo integrato e multidisciplinare equipe di medici di medicina generale, con una reperibilità h 24;
- Mantenere un ruolo apicale nelle scelte e nelle attività sociali promosse dal Distretto Sanitario e dall'Ambito Territoriale Sociale;
- Proseguire l'azione della Commissione Pari Opportunità, per ridurre la disparità tra uomo e donna in famiglia, negli ambienti di lavoro e nei contesti informali della quotidianità;
- Istituire il tavolo del Terzo Settore, quale strumento di partecipazione, coprogettazione e collaborazione alla definizione di proposte per il settore;
- Prevedere, per chi trasferisce la propria residenza nel territorio comunale, l'esonero, per un certo periodo, dal pagamento di tributi comunali, come la TARI;

ECONOMIA:

a) AGRICOLTURA

- Proseguire gli incontri del Tavolo Verde per trattare e realizzare un progetto di fitodepurazione in aree agricole e bacini di laminazione dell'acqua piovana;
- Incrementare gli standard utili all'ottenimento della certificazione ambientale SPIGHE VERDI, con l'obiettivo di mantenere alta l'attenzione al tema della sostenibilità ambientale;
- Affiancare il Consorzio di Bonifica nel reperire soluzioni per far fronte all'attuale crisi idrica e al contrasto dei suoi effetti, come ad esempio la risalita del cuneo salino;
- Supportare gli imprenditori agricoli nella valorizzazione e promozione di tutti i prodotti locali.

b) PESCA

- Proseguire, dopo aver ottenuto la proroga per 15 anni dei diritti esclusivi di pesca al Consorzio delle Cooperative, il percorso per garantire ai nostri pescatori di operare nelle nostre lagune;
- Condividere con la Regione Veneto un piano di interventi per la vivificazione delle lagune;
- Continuare nel miglioramento delle infrastrutture portuali necessarie per l'esercizio dell'attività di pesca professionale;
- Garantire l'impegno per la risoluzione del problema di navigabilità delle Bocche di Barbamarco, di Scardovari e di Santa Giulia;
- Supportare gli imprenditori ittici nella valorizzazione e promozione di tutti i nostri prodotti d'eccellenza;
- Accompagnare i pescatori interessati alla diversificazione dell'attività di pesca, quali ad esempio l'ittiturismo, il pescaturismo e la trasformazione del prodotto ittico.

c) ATTIVITA' PRODUTTIVE, COMMERCIO E ARTIGIANATO

- Promuovere percorsi di formazione e sviluppo per tutte le attività produttive;
- Calendarizzare eventi che favoriscano l'incontro domanda – offerta di lavoro, tenuto conto dell'apertura del nuovo sportello decentrato del Centro per l'Impiego;
- Attivare agevolazioni per incentivare l'insediamento di nuove attività artigianali e commerciali.

d) TURISMO

- Continuare la rappresentanza presso l'Ente Parco Regionale Delta del Po Veneto, l'Organizzazione di Gestione della Destinazione Po e Suo Delta, la Conferenza dei Sindaci del Litorale, ai cui Tavoli il Comune è stato protagonista nello sviluppo della strategia turistica del Delta negli ultimi cinque anni;
- Potenziare la rete ciclabile comunale anche attraverso progetti interregionali, come la costruendo la Ciclovia Adriatica;
- Perfezionare e potenziare la segnaletica e la cartellonistica turistica, anche per mezzo di installazioni artistiche che valorizzino specifici siti attrattivi del territorio;
- Implementare i servizi di accoglienza già presenti, quali l'Ufficio IAT, il Museo della pesca e il sito web turistico, e proseguire l'attività di supporto agli operatori del settore attraverso la fornitura di materiale promozionale, l'organizzazione di eventi e percorsi formativi, l'accompagnamento nel miglioramento dell'offerta dei loro prodotti;
- Partecipare a fiere di settore e promuovere il calendario coordinato di iniziative di promozione del territorio e delle sue tipicità, sostenendo e armonizzando le proposte già attuate dai Comitati delle Frazioni;
- Continuare con l'impegno profuso per l'ottenimento della certificazione ambientale Bandiera Blu, che tanto riscontro e valore ambientale ha portato al nostro territorio;
- Proseguire da protagonisti la valorizzazione turistica dell'Ex Centrale di Polesine Camerini, che porterà alla realizzazione del villaggio turistico;
- Rimessi in pristino gli attracchi fluviali presenti sul territorio comunale tramite fondi PNRR, approvare un piano di gestione in collaborazione con gli operatori turistici locali.

TERRITORIO:

a) LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA

- Continuare ad esprimere ferma contrarietà alla possibilità di affidare nuove concessioni, o di ripristinare quelle esistenti, alle estrazioni di gas metano nelle aree marine dell'Adriatico antistanti il Delta del Po;
- Completare le opere connesse all'area scolastica di Ca' Tiepolo con il prolungamento della pista ciclopedonale del tratto tra le vie U. Giordano, L. Brunetti e Boito;
- Compiere azioni di verifica e controllo dello stato dei cimiteri, realizzando le necessarie opere di manutenzione e adeguamento e realizzare il nuovo sistema di videosorveglianza;
-

- Portare a compimento interventi di manutenzione straordinaria sui ponti consortili lungo le strade di competenza comunale;
- Completare la pista ciclabile di via Buoizzi con sbocco su Sacca degli Scardovari, a Ca Mello;
- Mettere in sicurezza idraulica le vie e le aree comunali in tutte le frazioni che presentano criticità, come ad esempio il quartiere di Villaggio P. Togliatti;
- Proseguire negli investimenti e negli interventi deputati alla riduzione del rischio idrogeologico e di completamento della rete fognaria;
- Proseguire la riqualificazione di piazze e parchi delle frazioni attraverso opere di arredo e decoro urbano;
- Censire le aree pubbliche inutilizzate, al fine di verificarne il potenziale utilizzo in progetti di riordino ambientale, di rigenerazione urbana e valutarne l'eventuale vendita.

b) ENERGIA, AMBIENTE E RIFIUTI URBANI

- Sviluppare il progetto per la costituzione della Comunità Energetica, per la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili;
- Proseguire il piano di riduzione di consumi energetici degli edifici comunali e della pubblica illuminazione;
- Incrementare il numero di colonnine per la ricarica di auto ed imbarcazioni elettriche;
- Implementare il servizio di cura del verde e valorizzare le aree comunali con piantumazione di essenze arboree locali e programmare interventi per l'omogeneità del decoro urbano;
- Migliorare la gestione dei rifiuti attraverso l'attivazione della tariffa puntuale in collaborazione con il gestore del servizio;
- Sensibilizzare per aumentare la raccolta differenziata dei rifiuti ponendo attenzione al riciclo, alla riduzione della quota di rifiuti indifferenziati da destinare allo smaltimento;
- Attivare un Centro del Riuso per il recupero dei materiali, non ancora rifiuti.

c) CULTURA, SPORT E ASSOCIAZIONISMO

- Riqualificare i luoghi simbolo del territorio e creazione di poli artistici in grado di attrarre iniziative di carattere artistico e culturale;
- Promuovere tra le giovani generazioni uno stile di vita sano e attivo, incentivando in ogni plesso scolastico l'attivazione dei progetti Pedibus e Bicibus;
- Sostenere ogni iniziativa e i settori giovanili delle società sportive, migliorando le infrastrutture;

- Contrastare il fenomeno dell'abbandono dello sport, coinvolgendo i principali attori del sistema, quali scuola, famiglie e società sportive;
- Sensibilizzare riguardo la pratica sportiva nella terza e quarta età, creando occasioni e percorsi per il mantenimento di una buona qualità della vita in collaborazione con le società sportive;
- Attivare la Consulta delle Frazioni e supportare Pro Loco e Comitati Fiera nelle iniziative di promozione del territorio, dei suoi prodotti tipici e tradizioni;
- Proseguire l'organizzazione di eventi culturali, d'intrattenimento e incontro, come il teatro;
- Implementare i servizi e gli appuntamenti culturali e di aggregazione della biblioteca, come l'Università Popolare e il Gruppo di Lettura.

2.2. Performance

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 della performance organizzativa;
- ✓ 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).

Le fasi del ciclo della performance del Comune di Porto Tolle sono riportate e descritte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 08.09.2021.

Con riferimento al triennio 2024-2026 il piano della performance, in attuazione dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 e s.m.i e sulla base delle indicazioni fornite dal dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ed il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 1/2024, affida ai singoli Responsabili di Settore con incarico di E.Q. l'obiettivo annuale del rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni (30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento e 0 per l'indicatore del tempo medio di ritardo).

Il raggiungimento di tale obiettivo è misurato attraverso l'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, comma 859, lett. b) e 861, della L. 30.12.2018, n. 145 (che non deve essere positivo) ed è valutato, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%, secondo le modalità previste nel sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Si dà atto che nell'ambito della riorganizzazione interna dei settori, avviata con deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 12.06.2024, è in corso l'analisi del contesto interno al fine di adottare le soluzioni migliori per dare attuazione alla previsione contenuta nell'art. 6 del D.L. 80/2021, commi 2-bis, in materia di inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità, tenendo conto della possibilità riconosciuta alle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti di ricorrere anche a forme di gestione associata, ai sensi dell'art. 2-ter della norma citata.

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda **all'Allegato 1 “Piano della Performance”**. Si evidenzia che l'incarico al Segretario della direzione del Settore finanziario, attribuito con decreto sindacale n. 24 del 30.12.2023, rinnovato con successivi provvedimenti fino al 30.06.2024, costituisce obiettivo di performance al fine dell'attribuzione al Segretario dell'indennità di risultato.

2.3 Anticorruzione e trasparenza

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 e ribadito con il comunicato del 10.01.2024 del Presidente dell'ANAC, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 20/04/2022. Si richiama in tal senso la deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 29.04.2024 avente ad oggetto “PIAO 2024-2026: Aggiornamento sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza”.

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

3.1 - Struttura organizzativa

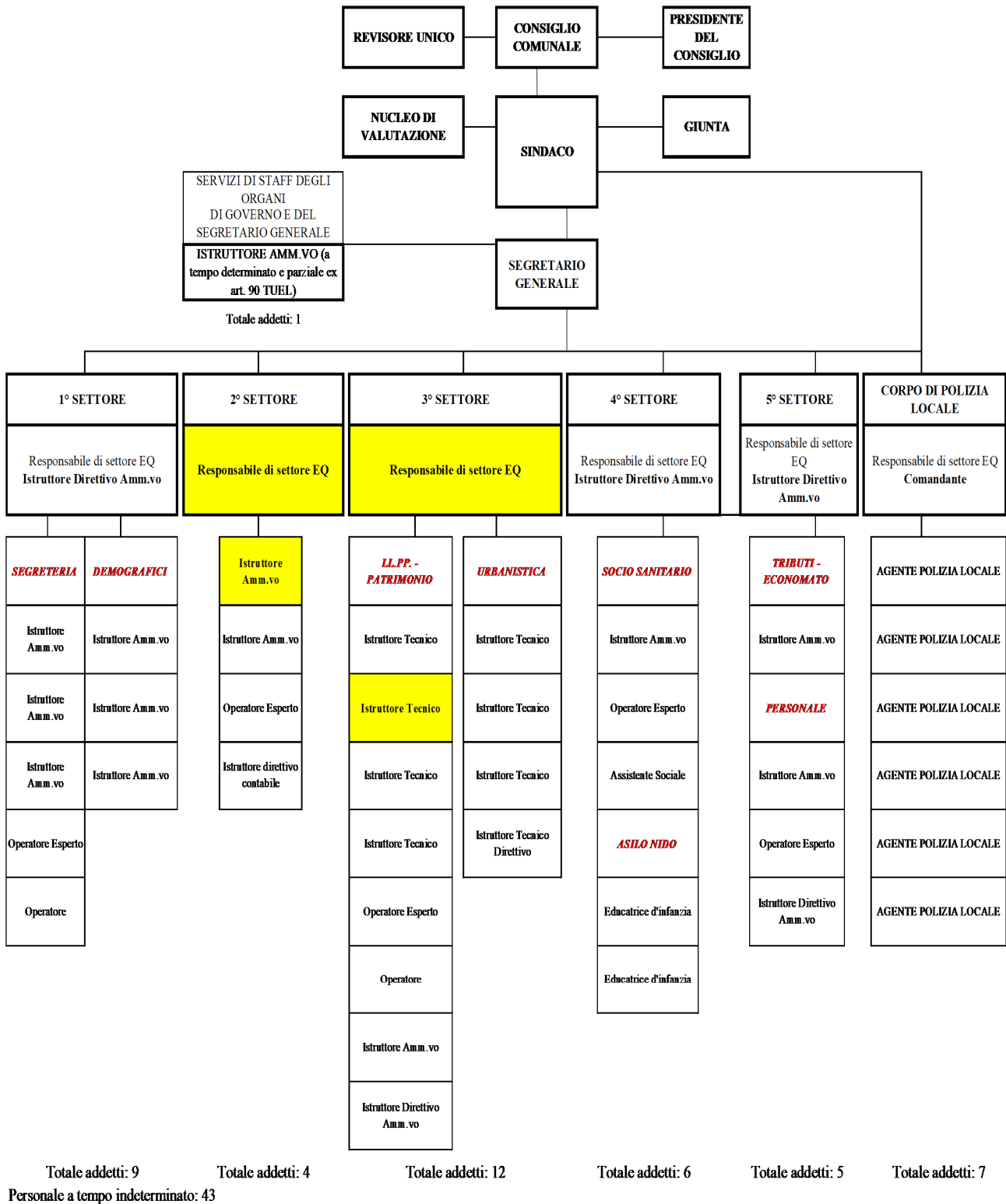
Il Comune di Porto Tolle ha scelto un modello organizzativo basato su 6 Settori che corrispondono agli ambiti di rilevanza esterna, alla cui guida sono preposti i Responsabili di settore, incaricati di Elevata Qualificazione, titolari dei poteri gestionali e di attuazione dell'indirizzo politico, titolari 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 alla pagina successiva.



Comune di Porto Tolle

Organigramma dipendenti al 31/12/2023



Si rimanda a quanto riportato alla Sezione 1.2 e ai prospetti contenuti nel Piano Triennale del Fabbisogno di cui alla successiva sottosezione 3.3.

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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.

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 la Costituzione 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 PA”
- 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;
- La direttiva 23 maggio 2007 recante le “Misure per attuare pari opportunità tra e uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del Ministro per le riforme e Innovazioni nella PA 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 PA, 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. 15/2009 recante “Attuazione della L. 4.3.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle PA”, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le PA sono tenute ad adottare;
- L’art. 21 della L. n.183/2010, che introduce delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro alle 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’art. 1, commi 8 e 9 della L. n. 183/2010;
- La direttiva 4.3.2011 recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni”
-

- La direttiva n. 2/2019 del Ministro per la PA e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità;
- L'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 e le Linee Guida del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia, elaborato delle Linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Presso il Comune di Porto Tolle è attivo il CUG, i cui componenti sono stati individuati con determinazione n. 192 del 16.05.2022, per il quadriennio 2022-2026. Con deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 13.10.2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive (PAP), per il triennio 2022-2024.

In linea con quanto proposto, con nota del 22.05.2024, prot. 8644, dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), cui spetta, per legge e regolamento, la predisposizione del Piano delle Azioni Positive (PAP), si ritiene di confermare, e ulteriormente rafforzare, anche per il 2024 i contenuti, le azioni e gli obiettivi del suddetto Piano.

Il dettaglio delle misure adottate, è riportato nell'Allegato 2 Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità - PAP 2022 –2024.

3.1.2 La formazione del personale

Nel corso del 2024-2026 il Comune prevede di garantire un'adeguata formazione al personale dipendente, in base al ruolo e settore di competenza. In particolare:

- Saranno acquisiti abbonamenti a riviste specializzate e banche dati individuate dal Segretario comunale e dai Responsabili di Settore (Anci Veneto, Anutel, ecc...);
- Proseguiranno gli obiettivi di sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti attraverso la piattaforma "Syllabus" del Dipartimento funzione Pubblica (<https://syllabus.gov.it>), già iniziata nel 2023, in modo tale da assicurare il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31.12.2024 e di una ulteriore quota di personale non inferiore al 20% entro il 31.12.2025;
- Saranno organizzati appositi incontri formativi, come evidenziato **nell'Allegato 3 Piano della formazione.**

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile è una modalità flessibile di esecuzione del lavoro finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e a incrementare la produttività nell’ottica di accrescimento del benessere organizzativo; esso consente, in casi particolari, disciplinati previa regolamentazione:

- Di effettuare la prestazione lavorativa all’esterno della sede di lavoro abituale mediante l’utilizzo di strumenti tecnologici e con i suoi 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 dei dipendenti.

Si richiamano qui i contenuti del Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 81/2023.

Allegato 4 Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Riferimenti normativi:

- ▶ Articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell’ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- ▶ Articolo 6 del D. Lgs.165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- ▶ Articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- ▶ Articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- ▶ Articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- ▶ D.M. 17/03/2020, attuativo dell’articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- ▶ Articolo 1, comma 557 o 562, della Legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- ▶ Linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- ▶ Articolo 33 del D.Lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale)

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

TOTALE: n. 44 unità di personale di cui:

n. 43 a tempo indeterminato

n. 1 a tempo determinato e pieno (art. 9 TUEL)

DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023	
N. 9 unità	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI
1	Istruttore direttivo contabile
5	Istruttore direttivo amministrativo
1	Istruttore direttivo tecnico
1	Assistente sociale
1	Comandante Polizia Locale
N. 27 unità	AREA ISTRUTTORI
12	Istruttore amministrativo
7	Istruttore tecnico
6	Agente Polizia Locale
2	Educatrice all'infanzia
N. 5 unità	AREA OPERATORI ESPERTI
3	Collaboratore amministrativo
1	Operatore tecnico manutentore
1	Esecutore contabile
N. 2 unità	AREA OPERATORI
1	Operatore portineria
1	Operatore manutentore

3.3.2. - Programmazione strategica delle risorse umane

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa - verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato (Allegati A e B)

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022, 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale (Allegato A) si evidenzia:

- ◆ Un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,89%
- ◆ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- ◆ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di euro 1.180.103,32, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 3.170.148,99;
- ◆ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a euro 2.205.900,12 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.750.714,38 un incremento, pari al 26%, per Euro 455.185,74);
- ◆ Con riferimento all'utilizzo dei resti assunzionali, si ritiene doveroso attenersi all'interpretazione che la Ragioneria generale dello Stato, con nota prot. 12454 del 15.01.2021, ha dato all'art. 5, comma 2, del DM 17.03.2020, secondo cui l'utilizzo dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, è alternativo (e non cumulativo) a quello degli spazi concessi dalla Tabella 2 del medesimo decreto.

Si rileva, pertanto, che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla programmazione dell'Ente, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.750.714,38 + SPAZI ASSUNZIONALI
TABELLA 2 D.M. Euro 455.185,74 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro €. 2.205.900,12 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE IMPEGNATO 2024 €.Euro
2.083.404,84

Dato atto che:

- La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- Tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, per gli anni 2024, 2025, 2026;
- I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del. D.M 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal. D.M 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 2.164.088,67
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: euro 1.507.959,83

b) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 53.565,08
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: euro 36.600,85

c) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

La verifica d eventuali situazioni di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, condotta con il coinvolgimento dei Responsabili di Settore, le cui comunicazioni sono agli atti dell'ufficio personale, ha dato esito negativo sia dal punto di vista finanziario (non presentando il comuna criticità sugli equilibri prospettici), sia dal punto di vista funzionale, sussistendo, al contrario, carenze di personale in vari Settori.

d) Programmazione del fabbisogno

La programmazione del fabbisogno esprime la volontà dell'Amministrazione (DGC. n. 55 del 12.06.2024), di avviare un percorso di riorganizzazione, al fine di definire un assetto organizzativo che consenta:

- di superare le criticità ad oggi riscontrate in merito ad alcuni ambiti operativi considerati strategici (quali il turismo) non sufficientemente sviluppati con riferimento agli indirizzi politici e ai programmi che si intendono attuare;

- di razionalizzare alcuni servizi accorpendoli in una logica di omogeneità;

- di ottimizzare il perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità a tutto vantaggio dell'utenza, del territorio e delle sue peculiarità;
- di ridurre l'eccessiva concentrazione di servizi all'interno di un unico Settore a vantaggio di una maggiore funzionalità, specie con riferimento ad ambiti gestionali particolarmente complessi;

L'Amministrazione intende inoltre valorizzare le risorse interne prevedendo la copertura di n. 3 posizioni di funzionario mediante progressione verticale dall'Area degli Istruttori a quella dei funzionari elevate qualificazioni da effettuare con la procedura speciale di cui all'art. 13, commi 6,7,8 del CCNL e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. Lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del monte salari 2018. Quindi, tenendo conto di quanto emerge dall'analisi della consistenza delle risorse umane, dalle cessazioni intervenute nel primo quadrimestre dell'anno (3) e dalle linee di indirizzo relative al processo di riorganizzazione si prevede il seguente piano assunzionale del personale per il triennio 2024-2026:

Nuove assunzioni:

Anno 2024

- n. 1 istruttore con profilo professionale di istruttore amm.vo (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 5°) – procedure di assunzione ordinamentali (mobilità/scorrimento graduatorie/concorso);
- n. 1 istruttore amministrativo (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 3° - Ufficio LL.PP) – procedure di assunzione ordinamentali (mobilità/scorrimento graduatorie/concorso);
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo professionale di funzionario amministrativo a tempo pieno e indeterminato (Settore 4° - Servizi Socio Sanitari) - procedure di assunzione ordinamentali (mobilità/scorrimento graduatorie/concorso);
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo di funzionario amministrativo a tempo pieno e indeterminato (da collocare nella nuova area promozione del territorio) – procedura di assunzione: progressione verticale con procedura in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021) ;
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo di funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato – (da collocare nella nuova area urbanistica) procedura di assunzione: progressione verticale con procedura in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021);

Anno 2025

- n. 1 funzionario (ex D) con profilo di funzionario amministrativo contabile a tempo pieno e indeterminato (Settore 2° Finanziario) – procedura di assunzione: progressione verticale con procedura in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021);

Anno 2026

- Nessuna assunzione

Cessazioni

Anno 2024

- n. 1 istruttore con profilo professionale di istruttore amm.vo (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 5°- Ufficio Personale)
- n. 1 istruttore con profilo professionale di Educatore (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 4°- Ufficio Socio sanitario)
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo di funzionario amministrativo a tempo pieno e indeterminato (Settore 2°)

Anno 2025

- n. 1 istruttore con profilo professionale di Educatore (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 4°- Ufficio Socio sanitario)

Anno 2026

- n. 1 istruttore con profilo professionale di istruttore amm.vo (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 1°- Ufficio Segreteria)

f) Costi nuove assunzioni

Anno 2024

n. 2 istruttori (ex C) a tempo indeterminato e pieno 61.322,68

n. 1 funzionario (ex D) a tempo indeterminato e pieno €. 33.269,00

n. 2 funzionario (ex D) a tempo indeterminato e pieno con progressione verticale €. 5.400,00.

Il costo complessivo annuale delle assunzioni previste per il 2024 è di €. 99.991,68 e nel limite della capacità assunzionale dell'anno 2024.

Anno 2025

n. 1 funzionario (ex D) a tempo indeterminato e pieno con progressione verticale €. 2.700,00.

e) Piano assunzionale triennio

ASSUNZIONI E CESSAZIONI 2024-2026						
Settore 1	Settore Segreteria, Affari generali, Servizi informatici, Servizi demografici					ANNO
	Dotazione	Effettivi	Assunzioni	Mobilità int.	Cessazioni	
Operatore	1	1				
Operatore esperto	1	1				
Istruttore	6	6			1	2026
Funzionario	1	1				
Totali	9	9				
Settore 2	Settore Economico - Finanziario					ANNO
	Dotazione	Effettivi	Assunzioni	Mobilità int.	Cessazioni	
Operatore						
Operatore esperto	1	1				
Istruttore	3	3				
Funzionario	1	0	1		1	2025
Totali	5	4	1		1	
Settore 3	Settore Lavori pubblici, Manutenzioni, Ambiente, Patrimonio, Edilizia Privata, SUAP					ANNO
	Dotazione	Effettivi	Assunzioni	Mobilità int.	Cessazioni	
Operatore	1	1				
Operatore esperto	1	1				
Istruttore tecnico	7	7				
Istruttore amm.vo	2	1	1			2024
Funzionario amm.vo	1	1				
Funzionario tecnico	4	2	2			2024
Totali	16	13	3			
Settore 4	Settore Servizi Socio Sanitario					ANNO
	Dotazione	Effettivi	Assunzioni	Mobilità int.	Cessazioni	
Operatore						
Operatore esperto	1	1				
Educatrice asilo nido	2	1			1	2024
					1	2025
Istruttore amm.vo	1	1				
Funz. Assistente sociale	1	1				
Funzionario	1	1	1			2024
Totali	6	5	1		1	
Corpo Polizia Locale	Comando di Polizia Locale					ANNO
	Dotazione	Effettivi	Assunzioni	Mobilità int.	Cessazioni	
Operatore						
Operatore esperto						
Istruttore	5	5				
Funzionario	1	1				
Totali	6	6				

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 17 del 26.07.2024 e n. 19 del 09.08.2024;

Sezione 4 – Monitoraggio

Sulla base delle indicazioni fornite dal D.L n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30.09.2023, indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili di Settore effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

ELENCO ALLEGATI

Allegato 1 – Piano della performance

Allegato 2 – Piano azioni positive (PAP)

Allegato 3 – Piano della formazione

Allegato 4 – Piano lavoro agile (PAL)

Allegato 5 – Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP)