

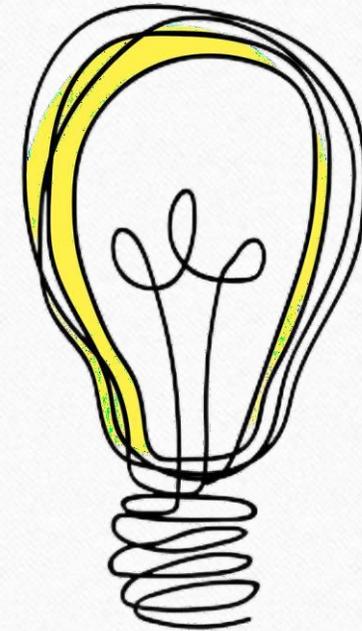
Comune di Taglio di Po

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione

2023-2025

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 Piano triennale del fabbisogno di 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 porrà 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.

Per il corrente anno il termine è stato posticipato al 15 ottobre 2023.

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 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.18 del 27/04/2023 e con il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.19 del 27/04/2023.

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: 27

Telefono: 0426 347111

Sito Internet: www.comune.tagliodipo.ro.it

E-mail: protocollo@comune.tagliodipo.ro.it

PEC: up.comune.tagliodipo.ro@pecveneto.it



Dati politici

Sindaco	Laila Marangoni in carica dal 13.06.2022
Numero di assessori componenti della Giunta	5
Numero di componenti del Consiglio Comunale	13
Numero di Commissioni consiliari di studio e lavoro	3

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)

Sezione 2. Valore pubblico, performance a anticorruzione

- *Sezione 2.1 Valore Pubblico*

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.

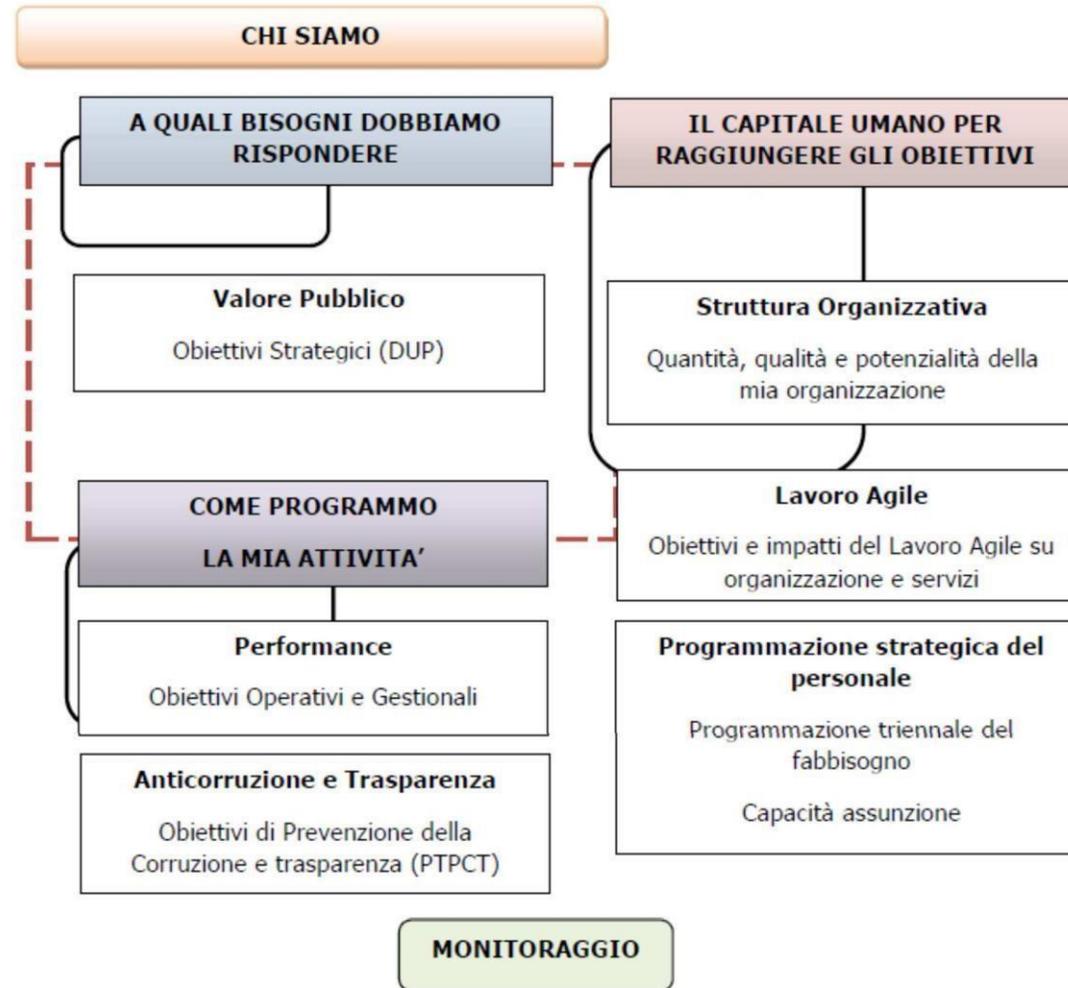


In tale prospettiva, dunque, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore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

Il Comune di Taglio di Po ha declinato i propri obiettivi strategici istituzionali nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 la quale, alla luce del rinnovo degli organi di indirizzo politico avvenuto nel mese di giugno del 2022, ha formulato gli indirizzi del quinquennio di mandato, in coerenza con gli ambiti delle Linee strategiche presentate dal Sindaco e condivise dal Consiglio comunale.

L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di innestare 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.

Struttura e composizione



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

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 riguardando risultati di breve/medio periodo (outcome intermedio).

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



Contesto
Esterno

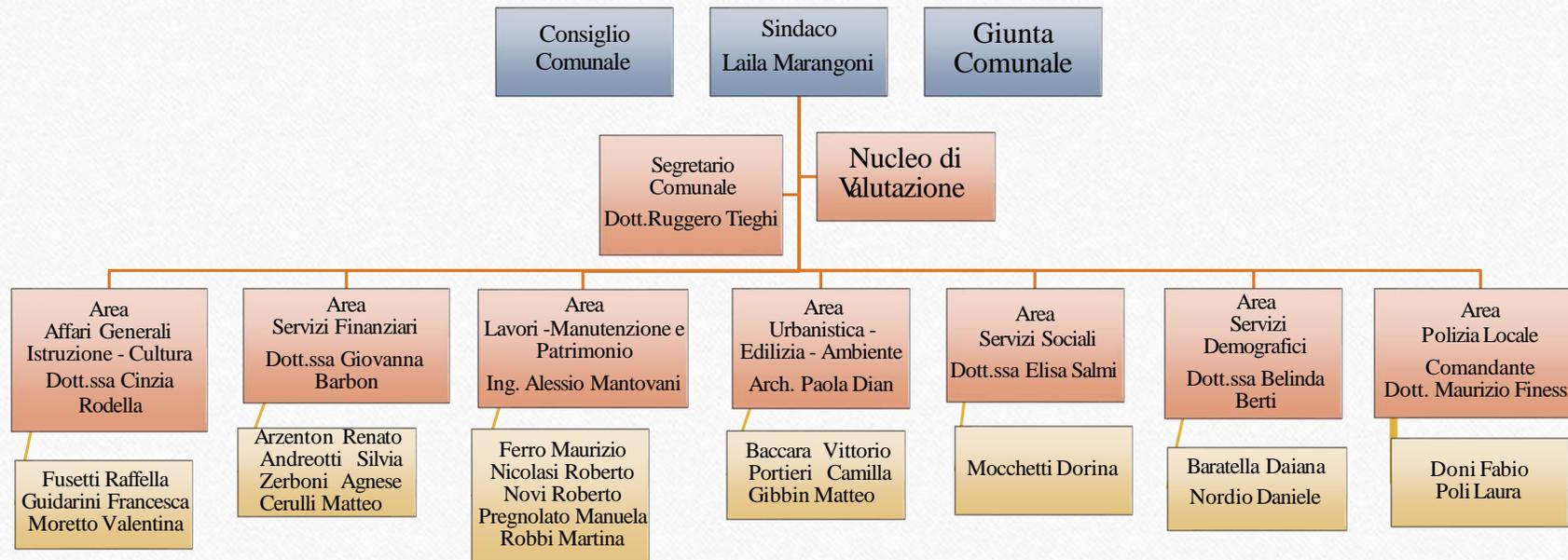


Si rinvia all'apposita sezione
dedicata del D.U.P.

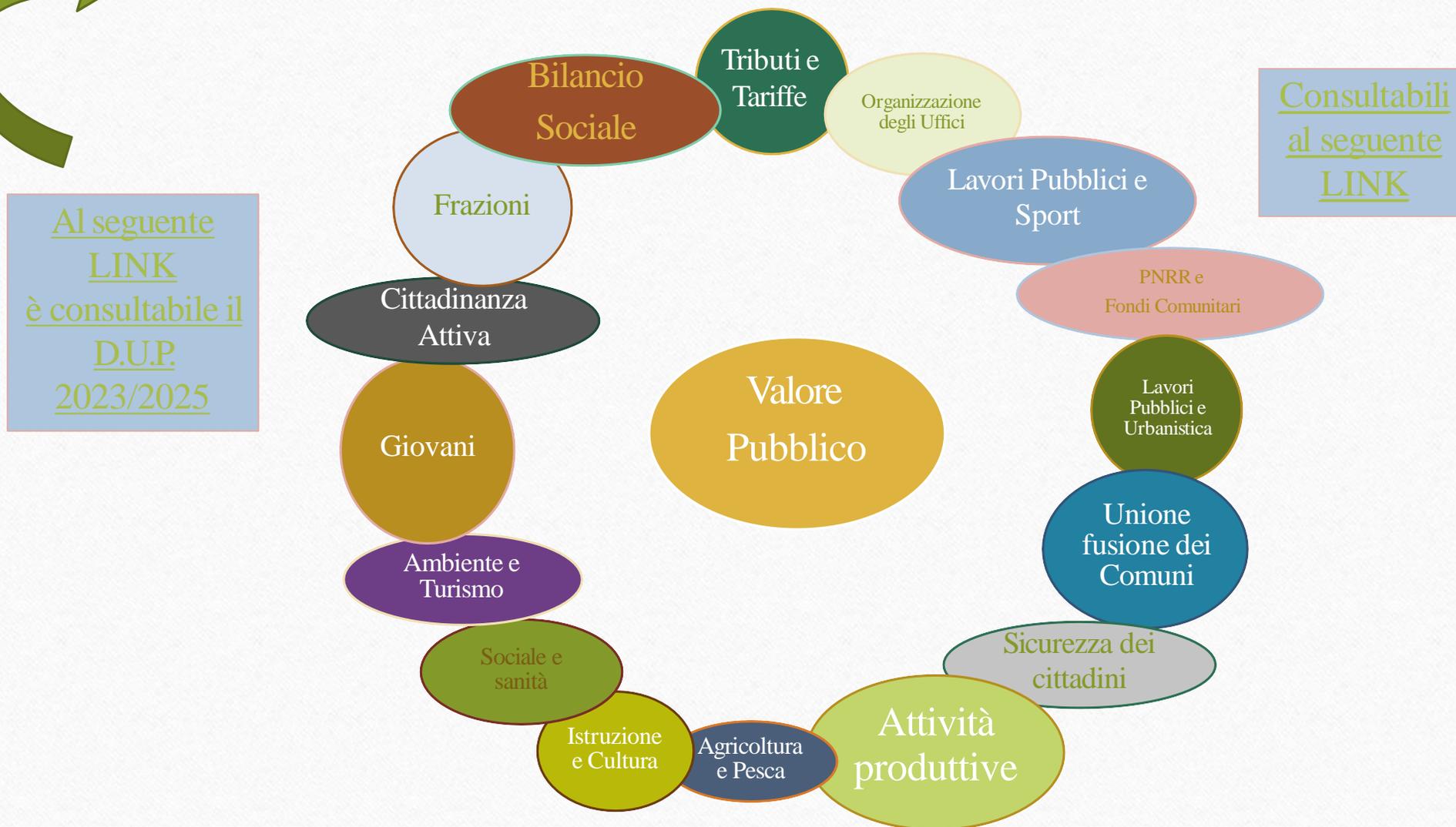
Contesto
Interno



Organigramma



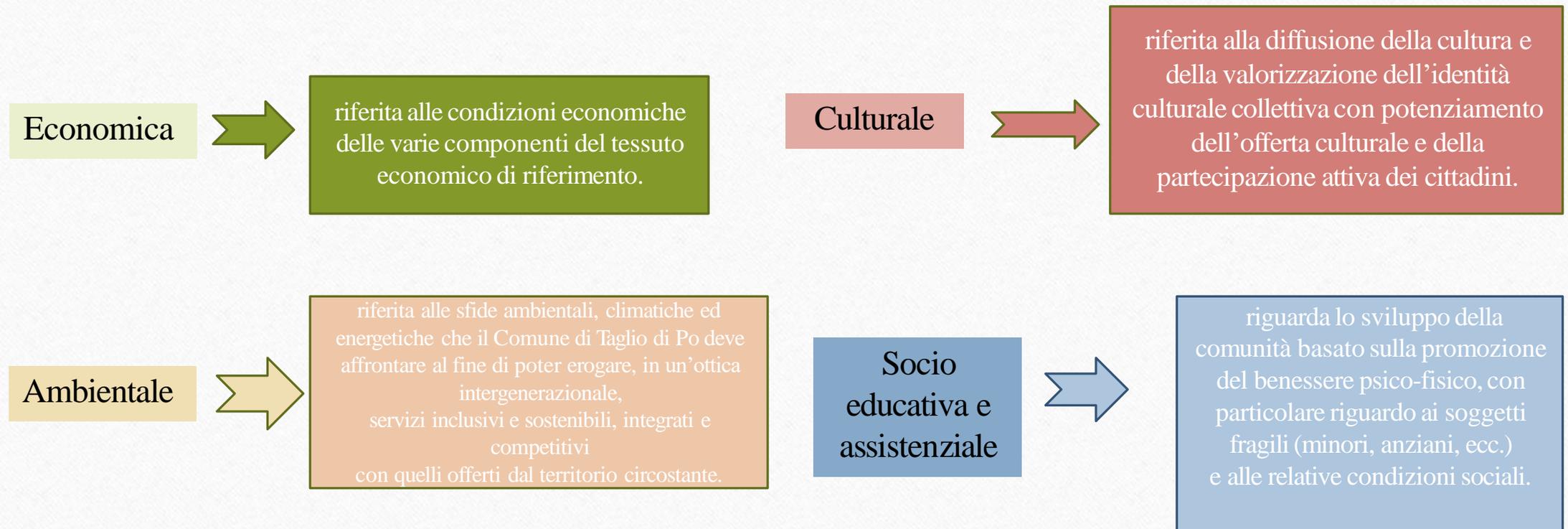
Le sedici Linee Strategiche delle Linee Programmatiche di Mandato 2022-2027



VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE
BENESSERE AMBIENTALE	8
BENESSERE CULTURALE	5
BENESSERE ECONOMICO	64
BENESSERE SOCIALE	12

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:



Alle sedici Linee
Strategiche delle
Linee
programmatiche
di Mandato

sono correlati

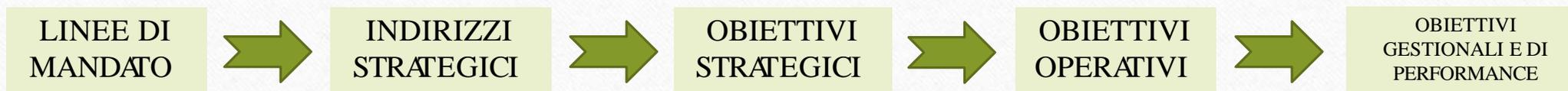
**24 Obiettivi
Strategici
e 56 obiettivi
operativi**
consultabili al seguente
Link

Sezione 2.2 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:

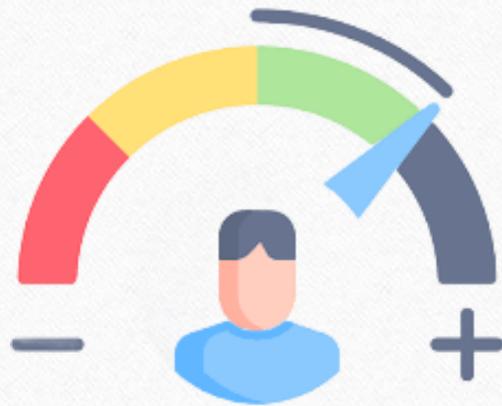
- ✓ la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- ✓ il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- ✓ la semplificazione delle procedure;
- ✓ 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. 29 del 04/05/2023, 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.
2023/2025
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	15
SERVIZI SOCIALI	6
POLIZIA LOCALE	9
SERVIZI DEMOGRAFICI	9
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.

La sottosezione «Anticorruzione e Trasparenza»
è composta dai seguenti settori:

- ◆ A Governance di gestione del rischio
- ◆ B Analisi del contesto (esterno ed interno)
- ◆ C Valutazione e gestione del rischio corruttivo
- ◆ D Trasparenza

Essi saranno analizzati
tramite il rinvio ai Link
presenti alle successive pagine



Il comune di Taglio di Po ha messo a sistema un modello di governance 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.

C

Valutazione e gestione
del rischio corruttivo
Link

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

D

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 2022, 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. 33/2013.

L’**Elenco obblighi di pubblicazione**, consultabile al seguente [LINK](#), 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. 33/2013.

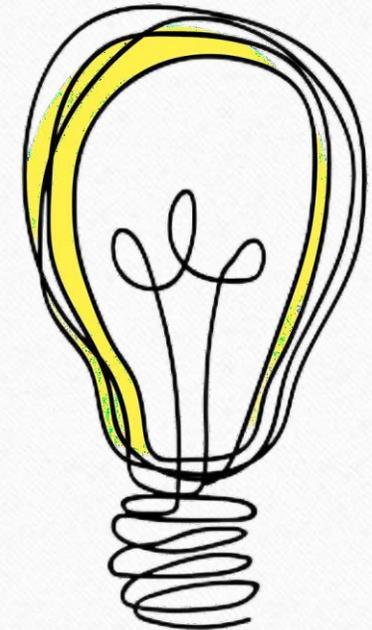
Trasparenza e tutela dei dati personali

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. 33/2013 all'art. 7-bis, c. 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 omesso 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 vertici è posto il Sindaco, Capo dell'Amministrazione, è rappresentato dall'Organigramma che segue.



<i>AREA</i>	<i>RESPONSABILE</i>
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 31.12.2022:

TOTALE: n. 27 unità di personale

di cui:

n. 27 a tempo indeterminato

n. 00 a tempo determinato

n. 27 a tempo pieno

n. 00 a tempo parziale

Suddivisione del personale al 31.12.2022 tra le sette diverse Aree:

AREA URBANISTICA, EDILIZIA E AMBIENTE			AREA ECONOMICO - FINANZIARIA		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	1	0	B	0	0
C	3	3	C	4	4
D	1	1	D	2	1
Tot.	5	4	Tot.	6	5
AREA POLIZIA LOCALE			AREA SERVIZI DEMOGRAFICI		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	0	0	B	0	0
C	2	2	C	2	2
D	1	1	D	1	1
Tot.	3	3	Tot.	3	3
AREA AFFARI GENERALI			AREA LAVORI PUBBLICHE MANUTENZIONE PATRIMONIO		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	1	1	B	3	3
C	2	2	C	2	2
D	1	1	D	1	1
Tot.	4	4	Tot.	6	6
AREA SERVIZI SOCIALI			TOTALE		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	0	0	B	5	4
C	1	1	C	15	15
D	1	1	D	8	8
Tot.	2	2	Tot.	29	27

Sezione 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 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 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 2022/2024

(art. 48, comma 1, d. lgs. 11/04/2006 n. 198) (come già approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 111 del 13.10.2022)

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. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni";
- il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, 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 "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. 27 ottobre 2009 n. 150 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 L. 183 del 04 novembre 2010 (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. 15 giugno 2015 n. 80 recante “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 il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.111 del 13.10.2022, ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità e 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.

Sezione 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

La programmazione dei fabbisogni di personale, in coerenza con l'art. 6 del d.l. 80/2021 e con l'art. 1 del DPR 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. 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	2022	2023	2024	2025
Spese per il personale dipendente	1.453.067,80	1.594.190,69	1.381.562,55	1.381.562,55
I.R.A.P.	83.725,04	97.599,39	96.038,39	96.038,39
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	5.000,00	13.000,00	13.000,00	13.000,00
Altre spese per il personale	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE	1.541.792,84	1.704.790,08	1.490.600,94	1.490.600,94
Descrizione deduzione	Previsioni 2022	Previsioni 2023	Previsioni 2024	Previsioni 2025
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	48.912,96	48.912,96
ISTAT	1.949,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
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	36.040,52	83.439,25	90.226,15	90.226,15
PRODUTTIVITA' FPV	192.168,47	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	95.497,40	111.082,03	111.082,03	111.082,03
RIMBORSO SPESA PERSONALE IN COMANDO E IN CONVENZIONE	11.111,45	0,00	0,00	0,00
RIMBORSO PERSONALE IN CONVENZIONE PORTO VIRO	0,00	5.024,21	5.024,21	5.024,21
FONDO PERSEO POLIZIA LOCALE	0,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00
STRAORDINARIO POLIZIA LOCALE	0,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE	604.962,11	708.759,76	484.527,66	484.527,66
TOTALE NETTO SPESE PERSONALE	936.830,73	996.030,32	1.006.073,28	1.006.073,28

I limiti di spesa per il personale imposti dalla legge

Per gli enti soggetti nel 2015 al 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. Si ricorda che è abrogato l'obbligo di riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti (art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016).

La spesa media del triennio 2011/2013 è pari a € 1.033.479,60 per cui è superiore rispetto alla spesa prevista nel triennio 2023-2025 indicata nella tabella di cui sopra.

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 e s.m.i., modificate dal 2014 dalla legge 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. 78/2010 convertito nella L. 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 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 2023-2025 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, sotto altro profilo, un documento di risulta al processo di programmazione, traducendosi in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. Nell'ambito delle autonomie territoriali, tale valore è costituito dalla spesa media di personale del triennio 2011/2013, di cui all'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i, determinata secondo le modalità di calcolo chiarite dalla Corte dei conti e dal Mef, fermo restando che –la spesa per le nuove assunzioni- deve essere contenuta per ciascuno degli anni del ciclo di programmazione nei limiti delle capacità assunzionali definiti in modo nuovo dal decreto del Ministro della Funzione Pubblica 17.3.2020 con il quale, dando attuazione all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i, sono state approvate le nuove regole sulla capacità assunzionale dei comuni. Le nuove regole fissano dei valori soglia per fascia demografica da calcolare come incidenza della spesa del personale sulle le entrate correnti, al netto del Fcde. In buona sostanza, in base al nuovo sistema ormai a regime la capacità assunzionale dell'ente locale non è calcolata in ragione del *turn over* bensì in termini di sostenibilità da parte del bilancio del singolo ente, in una prospettiva dinamica e tendenziale: fermo restando il principio secondo cui l'aggregato “spesa di personale” non può superare il valore determinato dal valore medio della spesa nel triennio 2011/2013, ciascun comune -indipendentemente dagli spazi di spesa che annualmente si liberano in funzione delle cessazioni- può procedere ad assunzioni di personale, entro limiti definiti in modo più stringente in base alla soglia di collocazione del singolo ente locale in una tabella predisposta dal legislatore che raggruppa gli enti in 3 categorie.

Si dà atto che il valore medio della spesa di personale nel triennio 2011/2013, calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006, è pari ad € 1.033.479,60.

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 22,20% come si può desumere dalla tabella seguente:

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	8074	e	

FASE 2	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022	1.229.012,49	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020	6.198.250,27	MEDIA 6.493.433,60
	ENTRATE RENDICONTO 2021	6.327.551,44	
	ENTRATE RENDICONTO 2022	6.954.499,10	
	FCDE PREVISIONE 2022	911.043,85	
	ENTRATE NETTO FCDE	5.582.389,75	

FASE 3	22,02%
CALCOLO % ENTE	

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5	272.650,35	26,90%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		

FASE 5			
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		272.650,35	26,90%

FASE 6		25,00%	Tabella 2	ANNO 2023
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	incremento massimo teorico	272.650,35	0-999	34,00%
	incremento entro limite Tabella 2	290.906,55	1000-1999	34,00%
	incremento effettivo	290.906,55	2000-2999	29,00%
			3000-4999	27,00%
			5000-9999	25,00%
			10000-59999	21,00%
			60000-249999	15,00%
			250000-1499999	9,00%
			1500000>	4,50%

NUOVO LIMITE SPESA

FASE 7	spesa 2018+	
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	1.436.276,55

(EVENTUALE)

FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	290.906,55	
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO			INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	272.650,35	NUOVO LIMITE SPESA
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1			1.436.276,55

2023

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURNOVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	8074	e	

FASE 2	SPESA PERSONALE PREVISIONE 2023	1.355.158,06	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2021	6.327.551,44	MEDIA 7.224.758,16
	ENTRATE RENDICONTO 2022	6.954.499,10	
	ENTRATE PREVISIONE 2023	8.392.223,94	
	FCDE PREVISIONE 2023	1.321.980,19	
	ENTRATE NETTO FCDE	5.902.777,97	

FASE 3	
CALCOLO % ENTE	22,96%

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5		
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	232.689,21	26,90%

FASE 6			Tabella 2	ANNO 2023
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2		25,00%	0-999	34,00%
	incremento massimo teorico	232.689,21	1000-1999	34,00%
	incremento entro limite Tabella 2	290.906,55	2000-2999	29,00%
	incremento effettivo	290.906,55	3000-4999	27,00%
			5000-9999	25,00%
			10000-59999	21,00%
			60000-249999	15,00%
			250000-1499999	9,00%
			1500000>	4,50%

NUOVO LIMITE SPESA

FASE 7		
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2018+ incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	1.396.315,41

(EVENTUALE)

FASE 8			
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua	290.906,55	
		INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	NUOVO LIMITE SPESA
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	290.906,55	1.454.532,75
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1			

2024

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	8074	e	

FASE 2	SPESA PERSONALE PREVISIONE 2024	1.349.595,78	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE PREVISIONE 2022	6.954.499,10	MEDIA 7.788.334,05
	ENTRATA PREVISIONE 2023	8.392.223,94	
	ENTRATE PREVISIONE 2024	8.018.279,10	
	FCDE PREVISIONE 2024	1.221.980,19	
	ENTRATE NETTO FCDE	6.566.353,86	

FASE 3	
CALCOLO % ENTE	20,55%

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5		
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	416.753,41	26,90%

FASE 6		26,00%	Tabella 2	ANNO 2024
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	incremento massimo teorico	416.753,41	0-999	35,00%
	incremento entro limite Tabella 2	302.542,81	1000-1999	35,00%
	incremento effettivo	302.542,81	2000-2999	30,00%
			3000-4999	28,00%
			5000-9999	26,00%
			10000-59999	22,00%
			60000-249999	16,00%
			250000-1499999	10,00%
			1500000>	5,00%

NUOVO LIMITE SPESA

FASE 7		1.466.169,01
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2018+ incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	

(EVENTUALE)

FASE 8		302.542,81	INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	NUOVO LIMITE SPESA
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua			
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	302.542,81		1.466.169,01
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA 1				

2025

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	8074	e	

FASE 2	SPESA PERSONALE PREVISIONE 2025	1.357.536,86	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE PREVISIONE 2023	8.392.223,94	MEDIA 7.933.104,22
	ENTRATE PREVISIONE 2024	8.018.279,10	
	ENTRATE PREVISIONE 2025	7.388.809,63	
	FCDE PREVISIONE 2023	710.105,19	
	ENTRATE NETTO FCDE	7.222.999,03	

FASE 3	
CALCOLO % ENTE	18,79%

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5		
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	585.449,88	26,90%

FASE 6			Tabella 2	ANNO 2025
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2		26,00%	0-999	35,00%
			1000-1999	35,00%
			2000-2999	30,00%
	incremento massimo teorico	585.449,88	3000-4999	28,00%
	incremento entro limite Tabella 2	302.542,81	5000-9999	26,00%
incremento effettivo	302.542,81	10000-59999	22,00%	
			60000-249999	16,00%
			250000-1499999	10,00%
			1500000>	5,00%
NUOVO LIMITE SPESA				
FASE 7				
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2018+ incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	1.466.169,01		
(EVENTUALE)				
FASE 8				
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua	302.542,81		
INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA			NUOVO LIMITE SPESA	
FASE 9				
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	302.542,81	1.466.169,01	

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 (2021). 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 € 1.377.273,75).

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 (fronte delle attuali 27).

Programmazione del fabbisogno

Alla luce della vigente normativa sul sistema pensionistico, e delle altre informazioni rilevanti in possesso dell'ufficio, il *trend* delle cessazioni nel triennio di riferimento è il seguente:

	Operatori <i>(ex categoria A)</i>	Operatori esperti <i>(ex categoria B1 e B3)</i>	Istruttori <i>(ex categoria C)</i>	Funzionari e Elevata qualificazione <i>(ex categoria D)</i>	Totali
Anno 2023	-	1	2	-	3
Anno 2024	-	1	-	-	1
Anno 2025	-	-	-	-	-
	-	2	2	-	4

Tenendo conto di quanto emerge dall'analisi della consistenza delle risorse umane, delle cessazioni programmate, e delle risorse finanziarie disponibili, la programmazione dei fabbisogni di personale 2023-2025 deve rispondere alle seguenti esigenze:

- sostituzione, ed eventuale affiancamento, dei dipendenti che cessano dal servizio (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 2023-2025

AREA URBANISTICA, EDILIZIA E AMBIENTE			AREA ECONOMICO - FINANZIARIA			AREA AFFARI GENERALI			AREA LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE PATRIMONIO		
Categoria	Nuova dotazione organica	Tempo	Categoria	Nuova dotazione organica	Tempo	Categoria	Nuova dotazione organica	Tempo	Categoria	Nuova dotazione organica	Tempo
Operatore (ex A)	2	indeterminato parziale 18 ore	Operatore (ex A)	0		Operatore (ex A)	0		Operatore (ex A)		
Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)	0		Operatore esperto (ex B-B3)	1	indeterminato pieno	Operatore esperto (ex B-B3)	2	indeterminato pieno
Istruttore (ex c)	3	indeterminato pieno	Istruttore (ex c)	4	indeterminato pieno	Istruttore (ex c)	2	indeterminato pieno	Istruttore (ex c)	4	indeterminato pieno
Funzionario (ex D)	1	indeterminato pieno	Funzionario (ex D)	2	indeterminato pieno	Funzionario (ex D)	1	indeterminato pieno	Funzionario (ex D)	1	indeterminato pieno
Tot.	6		Tot.	6		Tot.	4		Tot.	7	
AREA POLIZIA LOCALE			AREA SERVIZI DEMOGRAFICI			AREA SERVIZI SOCIALI			TOTALE		
Categoria	Nuova dotazione organica	Tempo	Categoria	Nuova dotazione organica	Tempo	Categoria	Nuova dotazione organica	Tempo	Categoria	Nuova dotazione organica	Tempo
Operatore (ex A)			Operatore (ex A)			Operatore (ex A)			Operatore (ex A)	2	
Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)	3	indeterminato pieno
Istruttore (ex c)	2	indeterminato pieno	Istruttore (ex c)	2	indeterminato pieno	Istruttore (ex c)	1		Istruttore (ex c)	18	indeterminato pieno
Funzionario (ex D)	1	indeterminato pieno	Funzionario (ex D)	1	indeterminato pieno	Funzionario (ex D)	2	indeterminato pieno	Funzionario (ex D)	9	indeterminato pieno
Tot.	3		Tot.	3		Tot.	3		Tot.	32	

Piano assunzionale 2023:

AREA URBANISTICA, EDILIZIA E AMBIENTE			AREA ECONOMICO - FINANZIARIA			AREA AFFARI GENERALI			AREA LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE PATRIMONIO		
Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo
Operatore (ex A)			Operatore (ex A)			Operatore (ex A)			Operatore (ex A)		
Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)	1	indeterminato o pieno
Istruttore (ex c)	1	Indeterminato pieno oppure n.2 a 18 ore	Istruttore (ex c)		Indeterminato pieno	Istruttore (ex c)			Istruttore (ex c)	1	indeterminato o pieno
Funzionario (ex D)			Funzionario (ex D)	1		Funzionario (ex D)			Funzionario (ex D)		
Tot.	1		Tot.	1		Tot.			Tot.	2	
AREA POLIZIA LOCALE			AREA SERVIZI DEMOGRAFICI			AREA SERVIZI SOCIALI			TOTALE		
Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo
Operatore (ex A)			Operatore (ex A)			Operatore (ex A)			Operatore (ex A)		
Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)	1	indeterminato o pieno
Istruttore (ex c)			Istruttore (ex c)			Istruttore (ex c)			Istruttore (ex c)	2	indeterminato o pieno
Funzionario (ex D)			Funzionario (ex D)			Funzionario (ex D)	1	indeterminato o pieno	Funzionario (ex D)	2	indeterminato o pieno
Tot.			Tot.			Tot.	1		Tot.	5	

Piano assunzionale 2024:

AREA URBANISTICA, EDILIZIA E AMBIENTE			AREA ECONOMICO - FINANZIARIA			AREA AFFARI GENERALI			AREA LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE PATRIMONIO		
Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo
Operatore (ex A)	2	indeterminato parziale 18 ore	Operatore (ex A)			Operatore (ex A)			Operatore (ex A)		
Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)		
Istruttore (ex c)			Istruttore (ex c)	1	indeterminato pieno	Istruttore (ex c)			Istruttore (ex c)	1	indeterminato pieno
Funzionario (ex D)			Funzionario (ex D)			Funzionario (ex D)			Funzionario (ex D)		
Tot.	2		Tot.	1		Tot.			Tot.	1	
AREA POLIZIA LOCALE			AREA SERVIZI DEMOGRAFICI			AREA SERVIZI SOCIALI			TOTALE		
Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo	Categoria	Assunzione	Tempo
Operatore (ex A)			Operatore (ex A)			Operatore (ex A)			Operatore (ex A)	2	indeterminato parziale 18 ore
Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)			Operatore esperto (ex B-B3)	0	
Istruttore (ex c)			Istruttore (ex c)			Istruttore (ex c)			Istruttore (ex c)	2	indeterminato pieno
Funzionario (ex D)			Funzionario (ex D)			Funzionario (ex D)			Funzionario (ex D)	0	
Tot.			Tot.			Tot.			Tot.	4	

Piano assunzionale 2025: nessuna assunzione.

Nel **triennio 2023-2025** la dotazione organica effettiva varierà come segue:

- al 31.12.2022 il numero di dipendenti era: **27**
- nel 2023 n. 3 risorse vanno in pensione, pertanto il numero di dipendenti in servizio diventa: **24**
- nel 2023 sono previste n. 5 assunzioni, pertanto il numero di dipendenti in servizio diventa: **29**
- nel 2024 è previsto n. 1 pensionamento, pertanto il numero di dipendenti in servizio diventa: **28**
- nel 2024 sono previste n. 4 assunzioni, pertanto il numero di dipendenti in servizio diventa: **32**
- nel 2025 non sono previste nuove assunzioni

Nuove assunzioni:

Anno 2023:

- n. 1 operatore esperto (ex B3) con profilo professionale di collaboratore tecnico – tempo indeterminato e pieno
(*Area lavori pubblici emanutenzione del patrimonio*)
- n. 2 istruttori (ex C) con profilo professionale di istruttore tecnico – tempo indeterminato e pieno oppure n. 1 istruttore (ex C) con profilo professionale di istruttore tecnico – tempo indeterminato e pieno e n. 2 istruttori (ex C) con profilo professionale di istruttore tecnico – tempo indeterminato e parziale a 18 ore
(*Area urbanistica, edilizia e ambiente e Area lavori pubblici e manutenzione patrimonio*)
- 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 2024

- n. 2 operatori (ex A) – tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali)
(*Area urbanistica, edilizia e ambiente*)
- n. 1 istruttore con profilo professionale di istruttore tecnico – tempo indeterminato e pieno
(*Area lavori pubblici emanutenzione del patrimonio*)
- n. 1 istruttore – con profilo professionale di istruttore contabile – tempo indeterminato e pieno
(*Area finanziaria*)

Quanto costano le nuove assunzioni:

Anno 2023

- n. 1 operatore esperto (ex B3) – tempo indeterminato e pieno - € 27.173,61
 - n. 2 istruttori (ex C) – tempo indeterminato e pieno - € 61,128,82
 - n. 1 funzionario (ex D) tempo indeterminato e pieno - € 33,196,67
 - n. 1 funzionario (ex D) – tempo indeterminato e pieno - € 33,196,67
- Totale: € 154.695,77

L'incremento di spesa nel 2023 è, come si può notare, inferiore alla capacità assunzionale calcolata in € 272.650,75.

Anno 2024

- n. 2 operatori (ex A) – tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) - € 52.042,48
 - n. 2 istruttori (ex C) – tempo indeterminato e pieno - € 61.128,82
- Totale: €113.171,30

L'incremento di spesa nel 2023 è inferiore l'incremento massimo, di € 302.542,81, previsto per la capacità assunzionale.



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.