

ALLEGATO A



COMUNE DI PORTO VIRO

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.) 2026-2028**



Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del 30/03/2026

Sommario

INTRODUZIONE	3
Quadro normativo di riferimento.....	3
Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO.....	3
Struttura del documento	4
SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
2.1 VALORE PUBBLICO - OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI.....	9
2.1.1 Linee programmatiche di mandato e raccordo con gli obiettivi strategici 2025/2030	9
2.1.2 Il Valore Pubblico nell'Ente.....	12
2.1.3 Il VALORE PUBBLICO nel contesto locale - Raccordo tra obiettivi strategici ed obiettivi operativi	15
2.1.4. Organizzazione interna	24
2.2 PERFORMANCE.....	25
2.2.1 Piano della Performance 2026/2028.....	25
2.2.2 Gli Obiettivi e Performance per favorire le Pari Opportunità e l'equilibrio di Genere	26
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (P.T.P.C.T.) - TRIENNIO 2026 – 2028.....	27
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	27
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	27
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	29
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	30
3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane e strategia di copertura del fabbisogno.....	30
3.3.2 Formazione del personale.....	30
4 MONITORAGGIO.....	31
4.1 MONITORAGGIO SEZIONE 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione	31
Monitoraggio delle sezioni e sottosezioni	31
4.2 MONITORAGGIO SEZIONE 3 "Organizzazione e capitale umano"	32
5 ALLEGATI AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - PIAO 2026/2028	32

INTRODUZIONE

Quadro normativo di riferimento

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rappresenta il nuovo strumento di programmazione delle pubbliche amministrazioni, introdotto con l'obiettivo di semplificare e rendere più coerente il sistema di pianificazione, superando la frammentazione degli strumenti programmatori previgenti.

Il PIAO è stato istituito dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La disposizione ha previsto l'obbligatorietà del Piano per tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

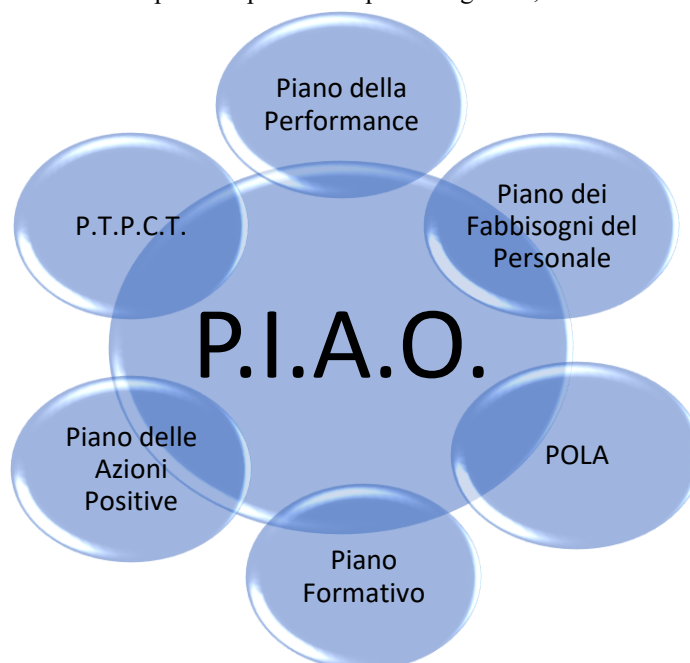
Il Piano è adottato nel rispetto delle normative di settore vigenti e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190, perseguendo la finalità di integrare, coordinare e razionalizzare i principali atti di pianificazione e programmazione dell'amministrazione, assicurando una visione unitaria delle strategie organizzative, delle politiche di gestione del personale, della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il termine di adozione del PIAO è stabilito dal decreto ministeriale n. 132/2022, che ne ha dato attuazione definitiva, ed è fissato al 31 gennaio di ciascun anno; in caso di differimento del termine di approvazione del bilancio di previsione, l'adozione del Piano avviene entro trenta giorni dalla scadenza prevista per tale adempimento.

Il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, con decreto del Ministro dell'Interno del 24/12/2025, è stato prorogato al 28/02/2026, pertanto, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO è il 30 marzo 2026.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definendo:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001), gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere;



Metodologia utilizzata per la costruzione del PIAO

Il presente documento viene redatto in conformità al decreto 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri e delle Linee Guida 2025 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, nonché del

decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (ex art. 6 del D.L. 80/2021) con il quale sono state individuate ed abrogate le disposizioni che prevedono adempimenti relativi ai piani assorbiti.

Fanno parte quindi del documento:

- le Sezioni strategica ed operativa del DUP che ne identificano gli obiettivi di Valore Pubblico, come previsto dalle citate Linee guida;
- il Piano della Performance 2026/2028 che è stato redatto in base agli indirizzi del DUP ed agli obiettivi di sviluppo e mantenimento degli standard organizzativi ed operativi previsti dai diversi servizi in linea con i contenuti del bilancio di previsione e con le linee di mandato approvate con deliberazione di C.C. n. 27 del 26/06/2025,
- la Programmazione del Fabbisogno di personale 2026/2028;
- il Piano triennale delle azioni positive;
- il Piano della formazione.
- il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026/2028;
- il Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile approvato con deliberazione di G.M. n. 151 del 21/11/2025.

Struttura del documento

Il presente documento si compone di cinque sezioni:

Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione" dove sono riportati i dati identificativi dell'amministrazione;

Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", composta dalle seguenti sotto-sezioni:

- **sottosezione 2.1 "Valore pubblico"**: risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, definiti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria con riferimento alle previsioni generali delle linee programmatiche di mandato e delle Sezioni strategica ed operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);
- **sottosezione 2.2 "Performance"** suddivisa nei seguenti paragrafi:
 - Piano della Performance 2026/2028
 - Gli obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere
- **sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"** con specifico richiamo alle strategie di creazione e protezione del Valore Pubblico espresse nel "Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e Trasparenza";

Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", composta dalle seguenti sottosezioni:

- **sottosezione 3.1 "Struttura organizzativa"**: modello organizzativo adottato dall'amministrazione. Con il presente documento, si approva la programmazione con le intervenute necessità aggiornate al 2026;
- **sottosezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile"**. In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;
- **sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale"**, suddivisa nei seguenti paragrafi:
 - 3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane e strategia di copertura del fabbisogno, aggiornato con le intervenute necessità;
 - 3.3.2 Formazione del personale

Sezione 4 "Monitoraggio", con indicazione degli strumenti e delle modalità di monitoraggio delle precedenti sezioni

Sezione 5 "Allegati", con indicazione dei documenti allegati al PIAO.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di:	Porto Viro
Indirizzo:	Piazza della Repubblica, 23 – 45014 Porto Viro (RO)
Codice Fiscale e Partita IVA:	01014880296
Codice ISTAT	029052
Codice IPA	c_g926
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024 (da tabella 1 conto annuale 2024)	n. 51
Numero mensilità /12 (da tabella 12 conto annuale 2024)	n. 52,25
Popolazione legale all'ultimo censimento 2011	n. 14.645
Movimenti popolazione anno 2024: <i>nati nell'anno</i> <i>deceduti nell'anno</i> <i>saldo naturale</i> <i>immigrati nell'anno</i> <i>emigrati nell'anno</i> <i>saldo migratorio</i>	n. 66 n. 170 -104 n. 348 n. 249 99
Popolazione residente al 01/01/2024 (dato ISTAT) <i>di cui:</i> <i>Maschi</i> <i>Femmine</i> <i>Nuclei familiari</i> <i>In età prescolare (0/5 anni)</i> <i>In età scuola dell'obbligo (6/16 anni)</i> <i>In forza lavoro 1. Occupazione (17/29 anni)</i> <i>In età adulta (30/65 anni)</i> <i>In età senile (oltre 65 anni)</i>	n. 13.755 n. 6.770 n. 6.994 n. 6.104 n. 453 n. 1.165 n. 1.491 n. 7.150 n. 3.528
Telefono (centralino):	0426 325711
Sito internet:	https://comune.portoviro.ro.it
Posta elettronica ordinaria E-mail:	segreteria@comune.portoviro.ro.it
Posta elettronica certificata PEC:	comune.portoviro@cert.legalmail.it

Andamento della popolazione residente

COMUNE DI PORTO VIRO

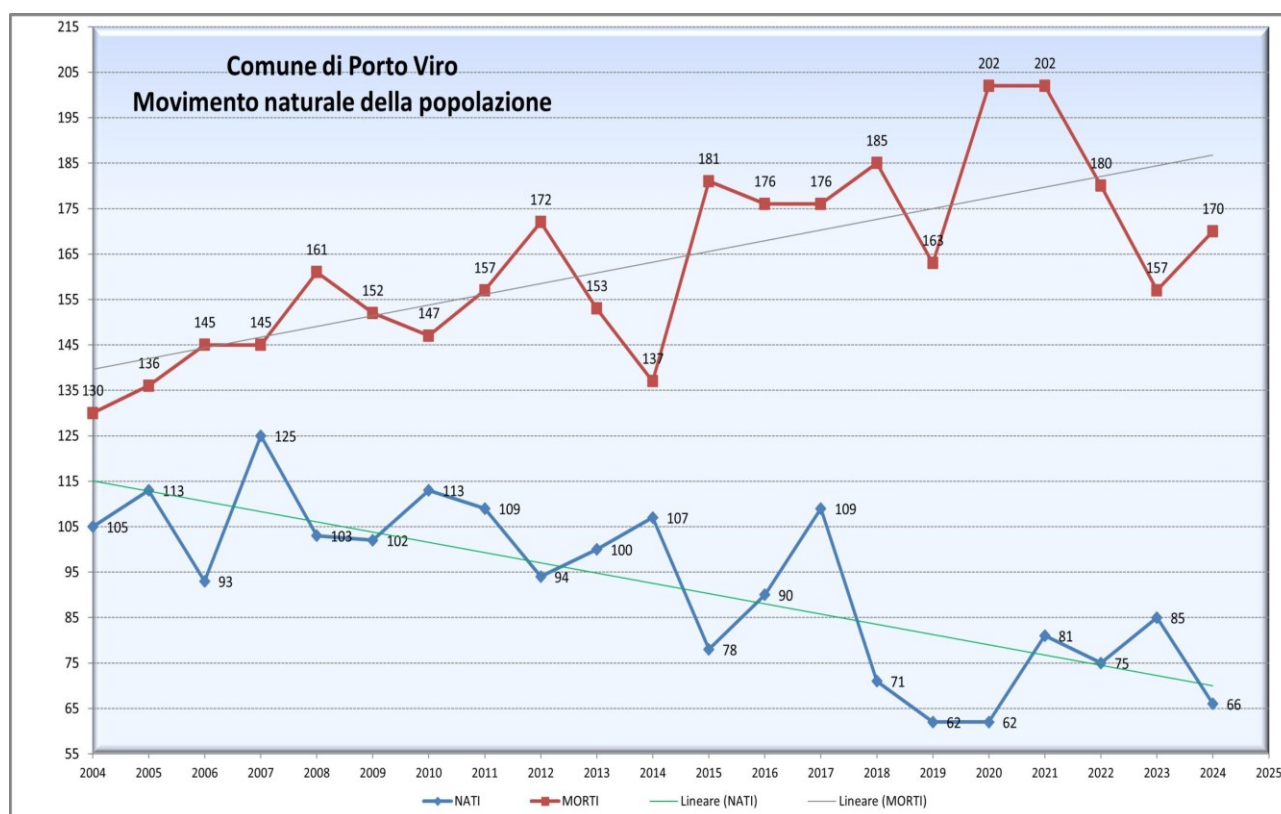
POPOLAZIONE AL 31 DICEMBRE

	ANNO 2024		ANNO 2023		ANNO 2022		ANNO 2021		ANNO 2020		ANNO 2019		ANNO 2018		ANNO 2017	
	di cui stranieri		di cui stranieri		di cui stranieri		di cui stranieri		di cui stranieri		di cui stranieri		di cui stranieri		di cui stranieri	
Maschi	6.756	416	6.743	376	6.742	357	6.745	342	6.806	327	6.847	287	6.897	282	6.928	242
Femmine	6.980	446	7.044	437	7.033	409	7.092	402	7.146	378	7.247	370	7.320	386	7.370	381
Totale	13.736	862	13.787	813	13.775	766	13.837	744	13.952	705	14.094	657	14.217	668	14.298	623
N. Famiglie	6.141		6104		6059		6048		6041		6069		6081		6.052	

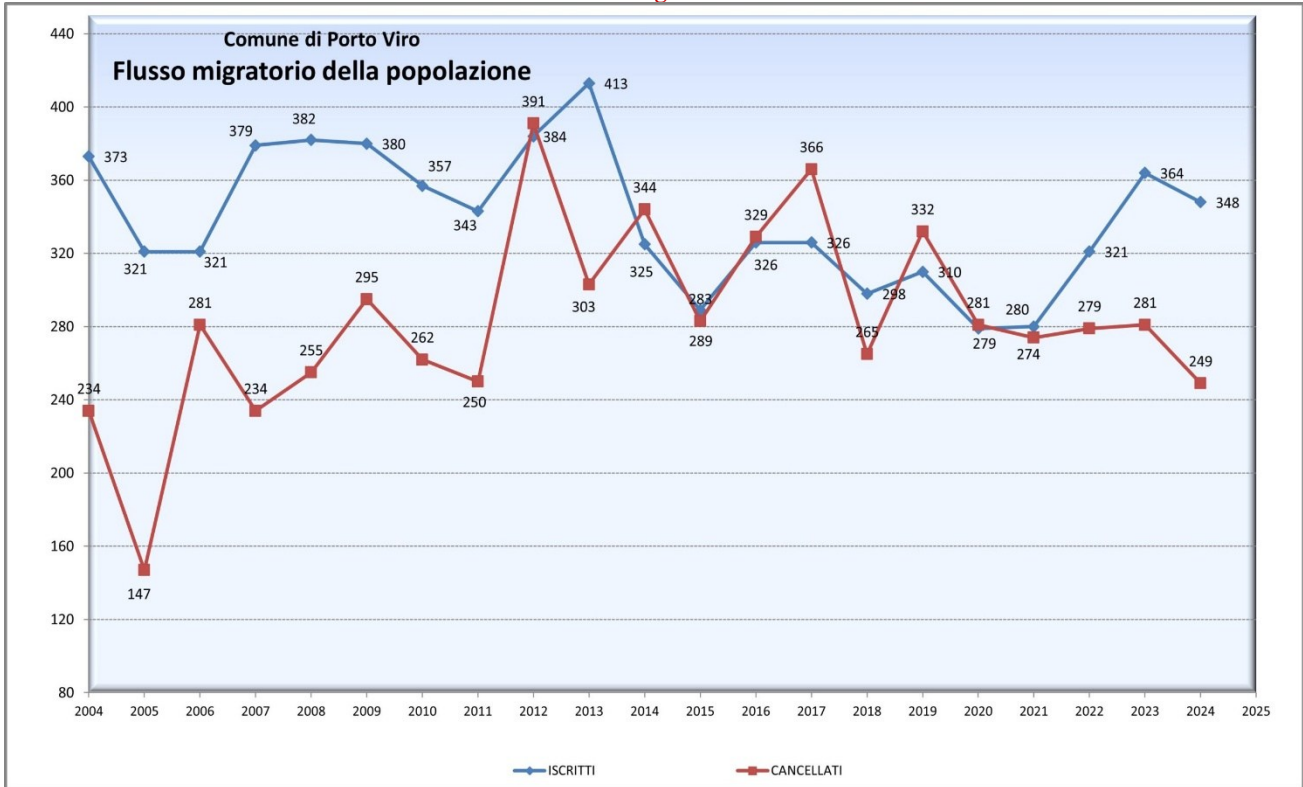
Indicatori demografici

INDICATORI DEMOGRAFICI (al 31 dicembre)	1998	1999	2007	2008	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2021	2022	2023	2024	2025
Indice di VECCHIAIA (Pop.65/Pop.0-14)*100	148,6	156,4	195,7	196,8	214,2	225,3	225,2	230,7	235,9	248,0	260,2	269,6	267,2	277	290
Indice di DIPENDENZA TOTALE (Pop.0-14+Pop.65)/(Pop.15-64)*100	43,8	44,7	48,4	48,5	52,3	53,0	53,5	54,2	55,1	56,0	57,7	58,3	58,8	59,6	60,6
Indice di DIPENDENZA GIOVANILE (Pop.0-14/Pop.15-64)*100	17,6	17,5	16,4	16,3	16,6	16,3	16,5	16,4	16,4	16,1	16,0	15,8	16,0	15,8	15,5
Indice di DIPENDENZA SENILE (Pop.65/Pop.15-64)*100	26,2	27,3	32,1	32,1	35,6	36,7	37,1	37,8	38,7	39,9	41,7	42,6	42,8	43,8	45,1
Indice di STRUTTURA (POP. IN ETA' ATTIVA) (Pop.40-64/Pop.15-39)*100	90,1	90,6	116,7	119,4	146,0	150,4	157,1	163,6	166,9	169,3	172,6	172,7	177,6	176,4	176,4
Indice di RICAMBIO DELLA POP. ATTIVA (Pop.60-64/Pop.15-19)*100	119,8	120,2	155,7	162,3	169,2	166,8	178,5	185,8	183,1	187,4	200,6	206,0	209,6	215,8	214,9
Indice di MASCOLINITA' (Maschi/Femmine)*100	95,0	95,1	95,5	96,3	93,8	94,0	93,3	94,0	94,2	94,5	95,1	96,0	95,8	96,8	97,8

Movimento naturale della popolazione



Flusso migratorio



Personale a tempo indeterminato (da Tabella Conto annuale 2024)

Personale a tempo indeterminato (Tab.1) - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio												
Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale saranno visibili dal giorno successivo a quello di salvataggio delle tabelle. Data ultimo aggiornamento dei valori calcolati: 09/10/2025 01:22:52. Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale vengono effettuati solo per gli ultimi 3 anni di rilevazione												
	Personale a tempo indeterminato al 31.12 (Tab. 1)			Numero Mensilità / 12 (Tab. 12)			Spese per retribuzioni lorde (Tab. 12+13)			di cui arretrati anni precedenti (Tab. 12+13)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI	0	1	0	0,72	0,82	0,89	87.797	89.052	86.539	0	0	1.327
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	10	11	0	8,67	10,7	0	426.969	475.305	0	0	652
ISTRUTTORI	0	33	35	0	30,45	33,28	0	897.543	1.006.540	0	1.985	897
OPERATORI ESPERTI	0	9	5	0	8,22	6,75	0	217.879	187.065	0	0	0
RESTANTE PERSONALE	1	1	0	0,49	0,5	0,83	5.814	11.820	11.389	0	0	0
Totale	40	54	51	47,44	49,77	52,25	1.803.874	1.643.153	1.786.824	42.170	1.985	2.876
Tabella 14							594.682	808.072	719.621			
Totale costo annuo del lavoro(Tab.12+13+14)							2.198.356	2.451.225	2.486.445			

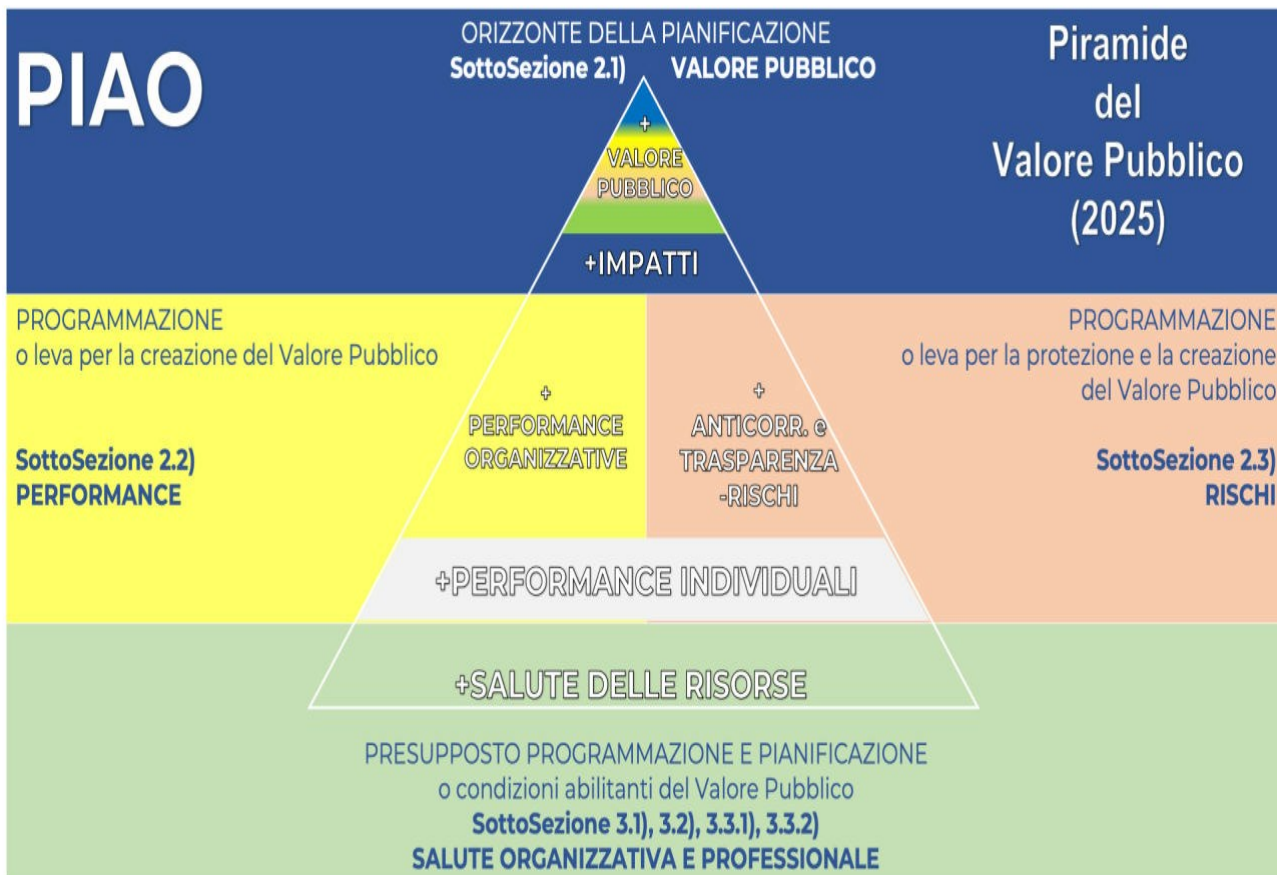
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Per Valore Pubblico si intende il grado di benessere economico, sociale e ambientale della collettività di riferimento di un'Amministrazione, in particolare dei destinatari delle sue politiche e dei suoi servizi.

Un ente genera Valore Pubblico quando è in grado di utilizzare in modo efficiente e responsabile le risorse economiche disponibili e di valorizzare il proprio patrimonio intangibile, orientandolo al soddisfacimento dei bisogni degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini nel loro complesso.

Per prevenire il rischio di erosione o perdita di Valore Pubblico, il Comune deve individuare, monitorare e contenere i rischi connessi (si veda la Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza).

Maggiore è il livello di integrazione, anche digitale, tra le diverse prospettive manageriali, all'interno di un sistema coordinato e integrato, maggiore sarà il Valore Pubblico prodotto.

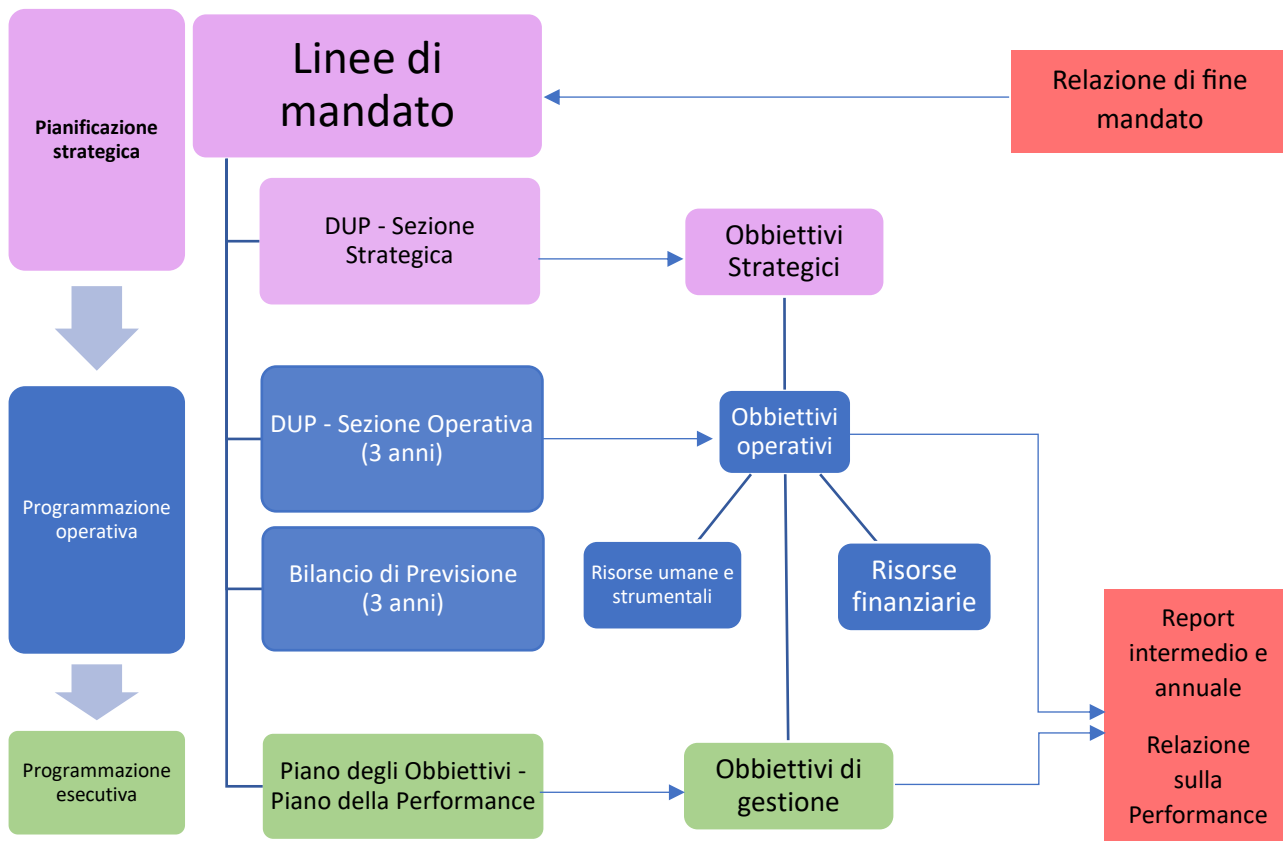


Il processo di programmazione si svolge tenendo conto dell'organizzazione ed evoluzione della struttura gestionale dell'ente e delle risorse economico-finanziarie disponibili; richiede il coinvolgimento dei dirigenti e responsabili dell'ente e l'ascolto dei portatori di interesse. La programmazione consiste nella formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto a programmi e piani futuri riferiti alle missioni dell'ente e si sostanzia nell'integrazione tra pianificazione strategica (di tipo politico) e programmazione operativa (che definisce le responsabilità e gli obiettivi dei responsabili e dipendenti dell'ente).

I principali documenti di programmazione dell'ente sono rappresentati da:

- linee programmatiche di mandato (art. 46, comma 3 del D. Lgs. n. 267/2000), presentate all'inizio del mandato amministrativo al Consiglio comunale, a mezzo delle quali gli amministratori esprimono gli indirizzi relativi alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo. Rappresentano lo sviluppo di quanto dichiarato nel programma elettorale;
- Documento Unico di Programmazione DUP (art. 170 del D. Lgs. n. 267/2000) che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;
- Piano Esecutivo di Gestione che contiene la declinazione del bilancio di previsione in capitoli di spesa conferendo un maggiore livello di dettaglio alle risorse finanziarie assegnate;
- Piano della Performance (art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000 – art. 38-42 L.R. n. 18/2016) che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nella sezione operativa (SeO) del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Il processo di programmazione e controllo del Comune di Porto Viro è sinteticamente illustrato nello schema sotto riportato.



2.1 VALORE PUBBLICO - OBIETTIVI GENERALI E SPECIFICI

In questa sezione sono indicati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione adottati dall'Amministrazione.

Come previsto dalle linee guida ministeriali si è assunto che tali obiettivi (generali e specifici) corrispondano alle sezioni strategica ed operativa del DUP.

2.1.1 Linee programmatiche di mandato e raccordo con gli obiettivi strategici 2025/2030

La Sezione Strategica dà attuazione e contenuto alle linee programmatiche di mandato previste dall'art. 46, comma 3, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. In coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, essa individua le principali scelte strategiche che qualificano il programma dell'Amministrazione, da perseguire e realizzare nel corso del mandato.

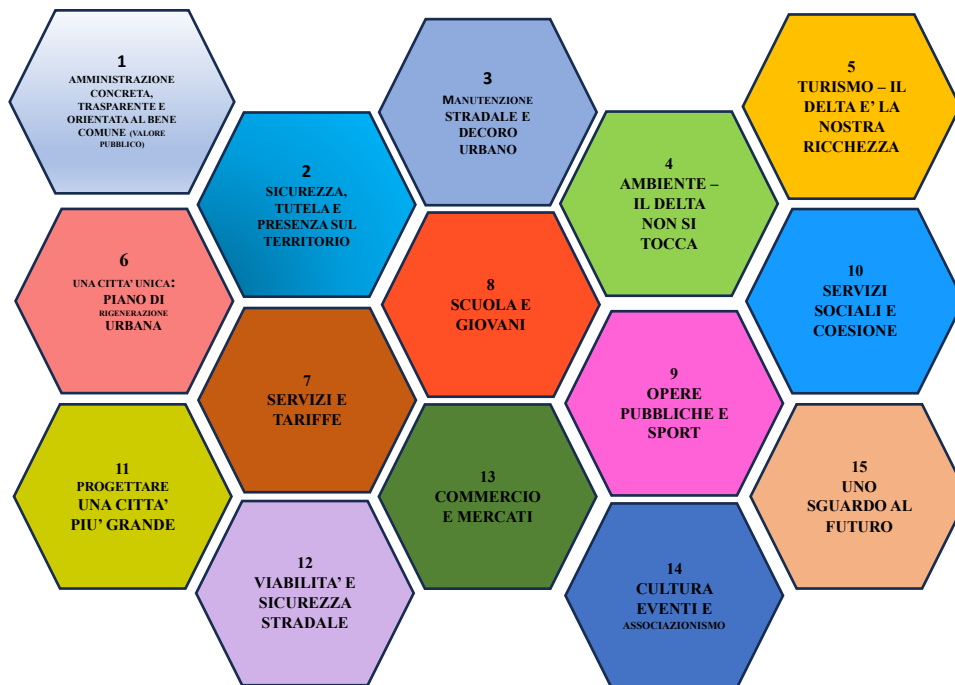
All'interno della Sezione Strategica sono inoltre definite le politiche di mandato che l'Ente intende sviluppare nel triennio, articolate in programmi. Tali programmi costituiscono il fondamento della successiva programmazione di medio e breve periodo, che confluisce nel Piano triennale e annuale della performance.



Il Comune di Porto Viro, in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL ha approvato, con deliberazione di C.C. n. 27 del 26/06/2025, il Programma di mandato per il periodo 2025– 2030, dando così avvio all'attività gestionale dei vari settori comunali e al ciclo di gestione della Performance.

Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite **NR. 15 LINEE DI INTERVENTO STRATEGICO** che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

Come risulta dalla citata deliberazione consiliare, tali **Linee Programmatiche**, che attengono agli ambiti istituzionali di intervento dell'Ente, sono state così denominate e sintetizzate:



1 AMMINISTRAZIONE CONCRETA, TRASPARENTE E ORIENTATA AL BENE COMUNE (VALORE PUBBLICO)

Il Comune promuove ascolto dei bisogni della comunità, trasparenza e partecipazione attiva dei cittadini. Valorizza il personale dei Servizi comunali con strumenti, formazione e opportunità di crescita. La semplificazione e la digitalizzazione dei processi rendono l'amministrazione più efficiente e vicina alla comunità. L'uso di nuove modalità di comunicazione rafforza il dialogo con i cittadini, generando Valore Pubblico e contribuendo a una comunità più equa e coesa.

- ❖ Un Comune che valorizza i dipendenti
- ❖ Digitalizzazione e semplificazione
- ❖ Un Comune aperto alle Cittadine e ai Cittadini
- ❖ Uno sguardo al futuro: trasparenza e partecipazione

2 SICUREZZA, TUTELA E PRESENZA SUL TERRITORIO

Garantire sicurezza significa garantire libertà. Negli ultimi anni la percezione di insicurezza è aumentata in diversi quartieri a causa di degrado, sovraffollamento e presenze irregolari. La sicurezza dei cittadini è un pilastro fondamentale per coesione sociale e sviluppo del territorio, da garantire in coordinamento con gli enti competenti. Le linee programmatiche puntano a prevenzione, controllo e rispetto delle regole, per una città sicura, pulita, verde e decorosa.

- ❖ Potenziamento dell'organico e dell'attività di Controllo
- ❖ Sicurezza: Tutela e Presenza sul Territorio - Sostegno al Gruppo di Volontariato per Attività di Formazione ed Esercitazione
- ❖ Controllo di Vicinato: sicurezza condivisa e cittadinanza attiva
- ❖ Controllo del Territorio Capillare e Collaborativo
- ❖ Progetto per la realizzazione di un'area di Atterraggio per l'Elisoccorso
- ❖ Uno sguardo al futuro: sicurezza urbana intelligente

3. MANUTENZIONE STRADALE E DECORO URBANO

Nonostante le difficoltà di bilancio dovute all'ammortamento dei mutui in essere e alla progressiva riduzione dei trasferimenti statali, il Comune si impegna a garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria della rete stradale comunale. Gli interventi seguiranno due linee: utilizzo mirato dei fondi per la sicurezza stradale nelle situazioni critiche e pianificazione pluriennale dei lavori con procedure trasparenti, per migliorare viabilità e sicurezza in tutto il territorio.

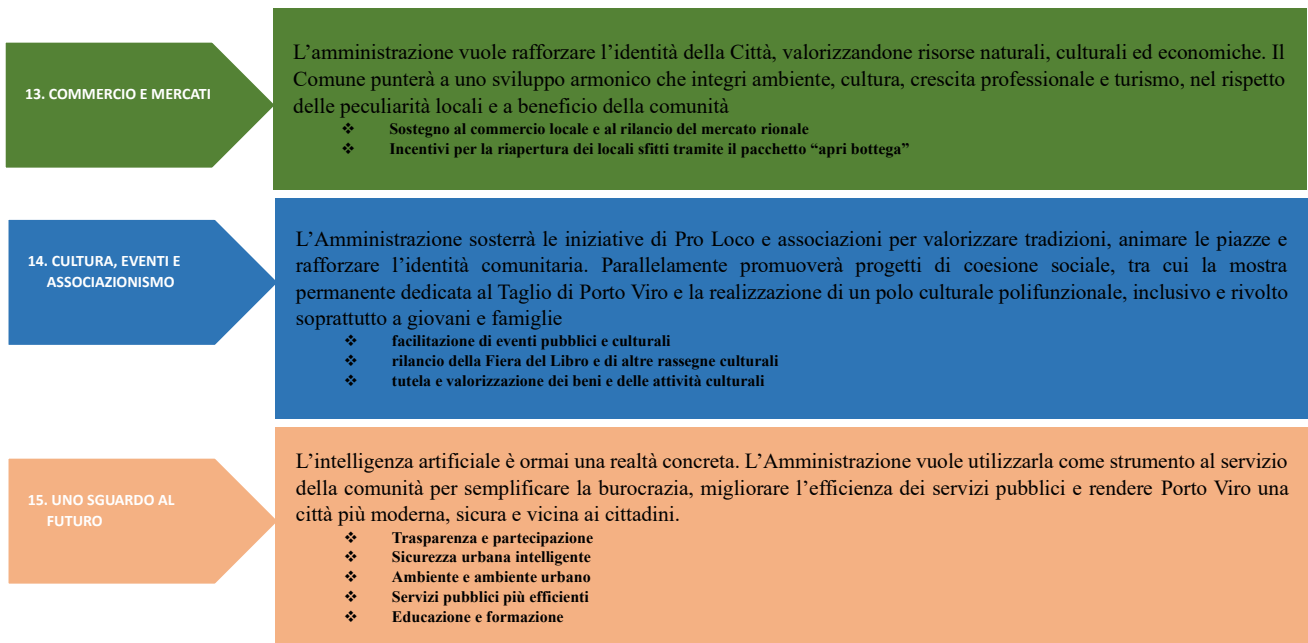
- ❖ Piano organico di manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade comunali
- ❖ Riqualficazioni di marciapiedi e piste ciclabili: un Piano pluriennale per la Mobilità Sostenibile

4. AMBIENTE – IL DELTA NON SI TOCCA

Il Delta del Po è un patrimonio prezioso da tutelare con fermezza. L'Amministrazione promuove sostenibilità, difesa del suolo, tutela della biodiversità e valorizzazione del territorio, in collaborazione con cittadini, enti e associazioni. Si punta a uno sviluppo responsabile, consumo zero di suolo, monitoraggio ambientale e rigenerazione dei percorsi verdi. Ogni progetto inquinante, come inceneritori o impianti industriali, sarà fermamente contrastato: il Delta NON SI TOCCA, si custodisce e si difende.

- ❖ Tutela del Territorio del Delta del Po: NO all'inceneritore e a ogni Fabbrica Inquinante
- ❖ Promozione di Buone Pratiche Ambientali
- ❖ Tutela del Verde Urbano e Valorizzazione del Patrimonio Naturalistico
- ❖ Uno Sguardo al Futuro: Ambiente e Ambiente Urbano

<p>5. TURISMO – IL DELTA E' LA NOSTRA RICCHEZZA</p>	<p>Il Comune di Porto Viro fa parte del Delta del Po polesano, territorio di straordinario valore riconosciuto dall'UNESCO nel programma MaB. Situato nel cuore del Delta, può sviluppare un turismo sostenibile fondato su tutela ambientale e identità locale. Fondamentale sarà rafforzare la collaborazione tra Comuni per promuovere il Delta come sistema integrato, capace di attrarre visitatori anche da fuori regione. L'obiettivo è valorizzare il patrimonio naturalistico e culturale attraverso una strategia di sviluppo turistico sostenibile, generando nuove opportunità per il territorio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Piano di sviluppo Turistico sostenibile ❖ Promozione delle Piste ciclabili ❖ Valorizzazione dei luoghi di interesse storico-artistico e potenziamento delle aree naturalistiche e servizi turistici integrati
<p>6. UNA CITTA' UNICA: PIANO DI RIGENERAZIONE URBANA</p>	<p>Porto Viro è una Città Unica in due sensi: UNICA perché in provincia di Rovigo è stata la prima ed è, appunto, l'unica esperienza di fusione e UNICA perché probabilmente è stata l'unica in Italia ad essere unita (sotto il nome di Taglio di Porto Viro nel 1929), poi sciolta e poi riunita di nuovo nel 1995.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Piano di rigenerazione urbana ❖ Creazione di un luogo della memoria permanente dedicato al taglio di Porto Viro ❖ Valorizzazione degli spazi culturali esistenti
<p>7. SERVIZI E TARIFFE</p>	<p>Un'Amministrazione capace di generare Valore Pubblico, agisce concretamente per migliorare la qualità della vita dei cittadini, instaurare un rapporto di fiducia con le istituzioni e favorire una comunità più giusta, unita e solidale.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Uno sguardo al futuro: servizi pubblici smart ❖ Servizio pubblico di raccolta differenziata rifiuti
<p>8. SCUOLA E GIOVANI</p>	<p>Il futuro del territorio si fonda su istruzione e formazione, per garantire ai giovani opportunità concrete e conciliazione tra famiglia e lavoro. L'Amministrazione promuove un percorso educativo condiviso con le realtà del territorio, investendo nella scuola, nella sicurezza degli edifici e nella qualità dell'offerta formativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Collaborazione con i dirigenti scolastici ❖ Istituzione della "Giunta Junior" e del "Sindaco dei Ragazzi" ❖ Nomina dei "Giovani Vigili" ❖ Supporto ai progetti scolastici, artistici e sportivi favorendo il dialogo tra scuole, associazioni e imprese ❖ Investimenti nell'edilizia scolastica e nella sicurezza degli edifici ❖ Uno sguardo al futuro: educazione e formazione
<p>9. OPERE PUBBLICHE E SPORT</p>	<p>I giovani devono essere protagonisti della comunità: per questo si punta a rilanciare spazi di aggregazione accessibili, sicuri e capaci di valorizzare e rigenerare il territorio. Sport e tempo libero sono leve fondamentali per socialità e benessere: l'impegno è sostenere le società sportive, garantendo spazi e strumenti adeguati e promuovendo stili di vita sani e attivi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Gestione sostenibile e funzionale degli impianti sportivi ❖ Apertura del campo da calcio in via XXV aprile come stadio ufficiale ❖ Completamento delle opere incomplete ❖ Collaborazione con le Associazioni sportive locali
<p>10. SERVIZI SOCIALI E COESIONE</p>	<p>Il Comune di Porto Viro vuole essere una città inclusiva e attenta alle persone fragili, con servizi accessibili e reti di sostegno rafforzate. In collaborazione con gli enti territoriali, promuoverà interventi integrati e multidisciplinari, puntando non solo alla gestione delle emergenze ma soprattutto alla prevenzione e al supporto tempestivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Istituzione di un Patto solidale tra Istituzioni, volontariato e Cittadini e rafforzamento della rete dei servizi sociali ❖ Assistenza alle Persone con disabilità e alle loro famiglie ❖ Apertura di uno sportello digitale dedicato ❖ Miglioramento del dialogo e collaborazione con la Regione Veneto e l'Azienda ULSS 5 Polesana ❖ Inserimento lavorativo di ultracinquantenni in difficoltà ❖ Inserimento lavorativo dei più giovani
<p>11. PROGETTARE UNA CITTA' PIU' GRANDE</p>	<p>Vogliamo attuare una serie di politiche mirate a favorire un incremento della popolazione, sostenendo la crescita e la vitalità del nostro territorio, attraverso strategie integrate volte a contrastare il calo demografico e, nel contempo, ad aumentare la popolazione residente, soprattutto tra le fasce più giovani.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Contrasto allo spopolamento giovanile: incentivi alla Nascita e al trasferimento di giovani coppie ❖ Pacchetto fiscale "Benvenuti a Porto Viro"
<p>12. VIABILITA' E SICUREZZA STRADALE</p>	<p>L'Amministrazione intende migliorare in modo sostanziale la sicurezza e la fluidità della circolazione stradale attraverso interventi mirati e moderni.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Miglioramento della viabilità e della sicurezza stradale ❖ Miglioramento dell'illuminazione pubblica ❖ Opere strategiche ❖ Progetto per la realizzazione di un autoparco attrezzato per mezzi pesanti ❖ Migliorare l'accessibilità alla Casa di Cura Madonna della Salute



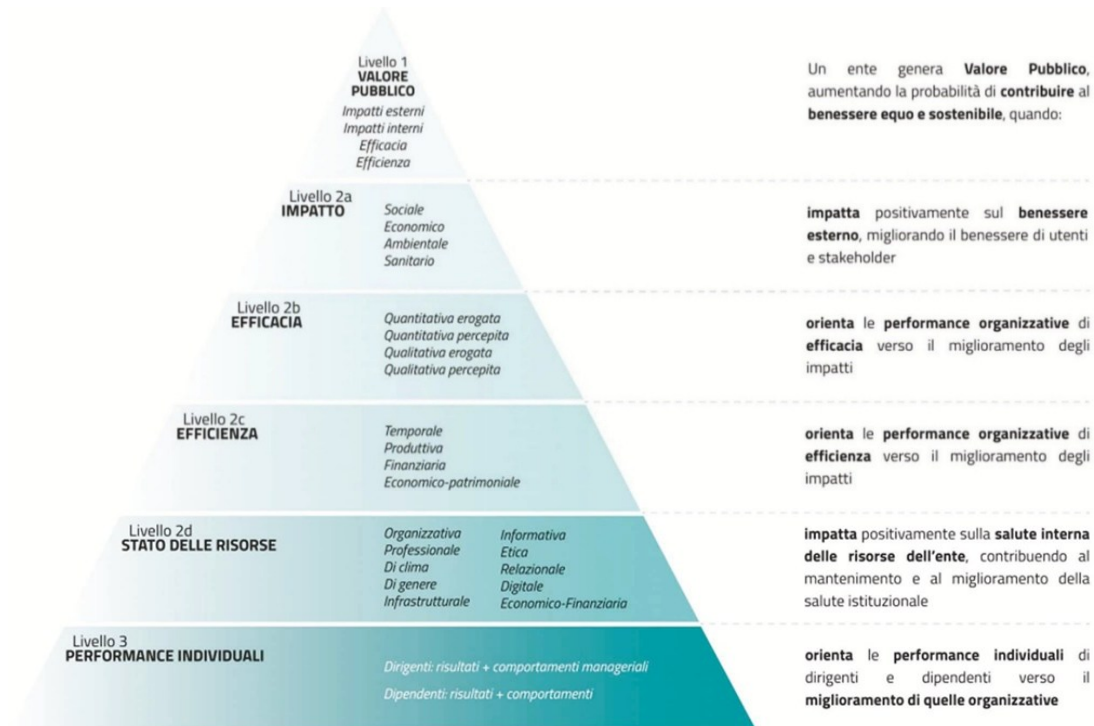
Il DUP si compone di due sezioni: la **Sezione Strategica (SeS)** e la **Sezione Operativa (SeO)**. La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del periodo residuale del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato, individua gli indirizzi strategici dell'Ente tesi alla creazione di Valore Pubblico, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo in coerenza con il quadro normativo di riferimento e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica. Tra i contenuti della sezione, si sottolineano in particolare i seguenti ambiti:

- analisi delle condizioni esterne che considera il contesto economico, nonché le condizioni e prospettive socio-economiche del territorio dell'Ente;
- analisi delle condizioni interne riferite agli indirizzi generali di natura economico, finanziaria e patrimoniale dell'ente; quadro delle risorse umane disponibili e della struttura organizzativa, alle modalità di gestione dei servizi pubblici locali e governance delle partecipate.

La SeO contiene la programmazione operativa dell'ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione (triennio). In questa sezione sono definiti gli obiettivi operativi dell'ente.

2.1.2 Il Valore Pubblico nell'Ente



Fonte: DEIDDA GAGLIARDO E. (2019), *Il Valore Pubblico. Ovvero, come finalizzare le performance pubbliche verso il benessere dei cittadini e lo sviluppo sostenibile, a partire dalla cura della salute della PA*, in "CNEL – RELAZIONE 2019 AL PARLAMENTO E AL GOVERNO sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini", pp. 41-57.

Al fine di analizzare e declinare il VALORE PUBBLICO nel contesto locale sono state utilizzati i criteri riportati nella piramide del Valore Pubblico elaborata dal prof. Deidda.

Di seguito verrà esplicitata una rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcom/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030 e indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da Istat e Cnel).

Sono illustrate le strategie dell'Amministrazione per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto, in coerenza con gli obiettivi generali dell'ente e con gli indirizzi di governo e i documenti di programmazione finanziaria. L'azione amministrativa è orientata alla generazione di valore pubblico, inteso come miglioramento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale e ambientale a beneficio dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le politiche pubbliche, anche a livello locale, producono impatti sul benessere di cittadini, utenti e stakeholder, classificabili nelle dimensioni economica, sociale, ambientale e sanitaria (Linee guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica).

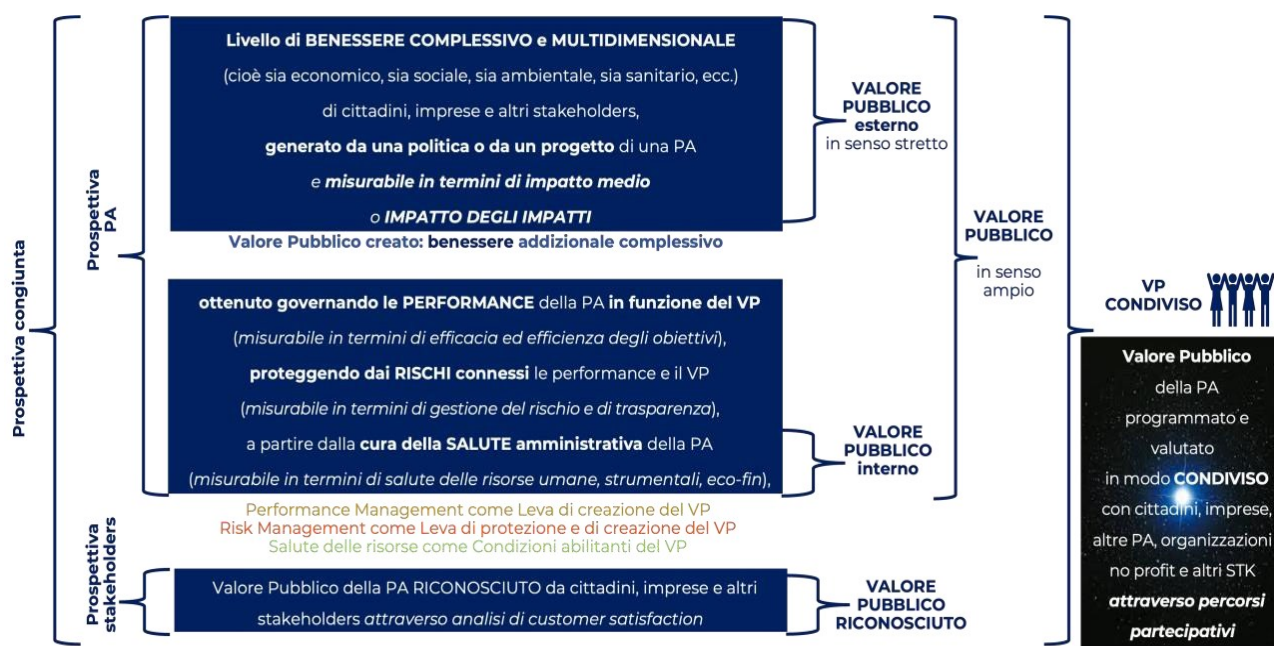
Secondo la "piramide" del Valore Pubblico, in questa sottosezione sono indicati gli indirizzi e gli obiettivi strategici, con i relativi indicatori di impatto di secondo livello, ai quali si collegano gli obiettivi di performance organizzativa descritti nella successiva Sottosezione Performance (efficacia, efficienza e stato delle risorse).

Il Valore Pubblico è inteso come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale) generato dall'azione dei soggetti pubblici attraverso l'impiego integrato di risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche) e intangibili (capacità organizzativa, qualità delle relazioni, conoscenza del territorio, trasparenza, prevenzione dei rischi corruttivi, sostenibilità delle scelte).

Non riguarda soltanto gli effetti esterni prodotti a favore della collettività, ma anche le condizioni interne dell'amministrazione che rendono possibile tale miglioramento, ovvero lo stato delle risorse e la salute organizzativa dell'ente. Per generare Valore Pubblico, infatti, l'amministrazione deve operare in modo efficace ed efficiente, assicurando equilibrio tra obiettivi, qualità dei servizi e risorse disponibili.

Per gli enti locali, il riferimento è costituito dai documenti di programmazione istituzionale e di pianificazione strategica e operativa, attraverso i quali sono definiti gli obiettivi di medio-lungo periodo orientati alla creazione di Valore Pubblico. La pianificazione strategica si realizza nel Documento Unico di Programmazione (DUP), che individua gli obiettivi di lungo periodo e orienta l'azione amministrativa, mentre la programmazione gestionale ed esecutiva traduce tali indirizzi in obiettivi e attività di breve periodo (Piano della Performance, Piano dettagliato degli obiettivi).

Nel rispetto del principio di coerenza tra i documenti di programmazione previsto dal D.Lgs. 118/2011, dalle linee di mandato discendono gli obiettivi strategici e operativi contenuti nel DUP, articolato in Sezione Strategica (SeS) e Sezione Operativa (SeO). Il livello strategico definisce politiche, strategie e piani d'azione; il livello operativo ne cura l'attuazione, individuando obiettivi concreti per il triennio di riferimento, con indicazione di finalità, risultati attesi, tempi e risorse. Gli obiettivi operativi declinano quelli strategici e trovano ulteriore dettaglio nella programmazione esecutiva, tradizionalmente ricondotta al Piano Esecutivo di Gestione, nel quale confluiscono anche il Piano della Performance e il Piano dettagliato degli obiettivi.



Cosa è e come si misura il Valore Pubblico

Fonte: Linee Guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul report del PIAO
Presidenza del Consiglio dei Ministri

Il concetto di Valore Pubblico a livello locale si collega alla più ampia nozione di benessere equo e sostenibile sviluppata e analizzata a livello nazionale.

In questo ambito si inserisce il progetto BES dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), avviato nel 2010 per misurare il progresso della società non solo sotto il profilo economico, ma anche sociale e ambientale. I tradizionali indicatori, a partire dal PIL, sono stati così integrati con misure relative alla qualità della vita e alla tutela dell'ambiente.

Dal 2016, agli indicatori BES si affiancano quelli previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite – i Sustainable Development Goals (SDGs) – che definiscono obiettivi condivisi a livello globale in materia di sviluppo sostenibile.

I due sistemi di indicatori, pur solo in parte sovrapponibili, risultano complementari. I **12 domini del BES**, articolati in 153 indicatori, rappresentano le principali dimensioni attraverso cui viene misurato il benessere.



Gli indicatori per il monitoraggio degli **obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile**:



Gli ambiti strategici dell'ente e i relativi obiettivi, definiti con un orizzonte temporale coincidente con il mandato amministrativo, sono stati, ove pertinenti, correlati ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Nel presente documento tale raccordo è esplicitato nella Sezione 2.1 "Valore Pubblico – Obiettivi generali e specifici", con l'obiettivo di evidenziare la coerenza tra strategie di mandato, obiettivi strategici e obiettivi operativi, in un quadro unitario orientato alla generazione e al perseguimento del Valore Pubblico.

2.1.3 II VALORE PUBBLICO nel contesto locale - Raccordo tra obiettivi strategici ed obiettivi operativi

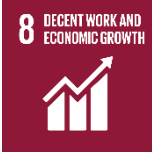




L'individuazione degli obiettivi strategici consegue ad un processo conoscitivo di analisi strategica, delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica. In particolare, con riferimento alle condizioni interne, l'analisi richiede, almeno, l'approfondimento dei seguenti profili:

1. Indirizzi nazionali e regionali;
2. Caratteristiche della popolazione, del territorio e della struttura organizzativa dell'ente;
3. Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali;
4. Indirizzi generali di natura strategica relativi alle risorse e agli impieghi e sostenibilità economico finanziaria attuale e prospettica.
5. Coerenza e compatibilità presente e futura con le disposizioni del nuovo obiettivo del saldo di competenza e con i vincoli di finanza pubblica.

Per quanto sopra specificato si rimanda al dettaglio della sezione "analisi di contesto" presente nel DUP approvato con deliberazione di C.C. n. 1 del 02/02/2026.

Si individuano di seguito gli Ambiti Strategici del Mandato amministrativo, tratti da tali documenti, declinati in Obiettivi Strategici con indicazione della macro-area di benessere di interesse prevalente per la creazione di Valore Pubblico.





Nel prospetto seguente, sono indicati gli obiettivi operativi che l'amministrazione comunale intende conseguire nel corso del mandato amministrativo 2025-2030 sulla base delle linee programmatiche di mandato e degli obiettivi strategici definiti con il DUP 2026/2028 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 1/2026 e sono qui riportati con l'attribuzione di una qualificazione *cromatica* che li contraddistingue. Il prospetto è stato arricchito con un'ulteriore colonna che individua il corrispondente indicatore di Benessere Equo e Sostenibile (BES) e con riferimento agli Obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Equo Sostenibile:

1. AMMINISTRAZIONE CONCRETA, TRASPARENTE E ORIENTATA AL BENE COMUNE (VALORE PUBBLICO)		•Linea programmatica: AMMINISTRAZIONE CONCRETA, TRASPARENTE E ORIENTATA AL BENE COMUNE (VALORE PUBBLICO)	
Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
UN COMUNE CHE VALORIZZA I DIPENDENTI	Crediamo che la crescita professionale dei dipendenti comunali sia fondamentale per affrontare le sfide del futuro. Per questo, puntiamo su programmi di formazione continua, accesso a percorsi di alta formazione e opportunità di sviluppo delle competenze trasversali e digitali. Solo valorizzando il Capitale Umano possiamo raccogliere le sfide del futuro costruendo una pubblica amministrazione più efficiente, innovativa e vicina alle esigenze della comunità	  	Lavoro e conciliazione tempi di vita Benessere soggettivo Relazioni Sociali Istruzione e formazione
DIGITALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE	Vogliamo proseguire con decisione nel percorso di digitalizzazione e semplificazione dei processi amministrativi, per rendere l'Amministrazione più efficiente, trasparente e vicina ai cittadini. Un Comune capace di innovare è un Comune che sa gestire meglio le risorse, snellire le pratiche e favorire la collaborazione tra uffici e con la comunità	 	Qualità dei servizi Innovazione, ricerca e creatività
UN COMUNE APERTO ALLE CITTADINE E AI CITTADINI	Vogliamo un Comune che metta al centro l'ascolto, il confronto e la partecipazione. Un Amministrazione aperta al dialogo, capace di informare con chiarezza e trasparenza e pronta a costruire decisioni condivise con la comunità		
UNO SGUARDO AL FUTURO: TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE	Vogliamo promuovere una nuova cultura dell'accesso ai dati e del coinvolgimento civico, costruire un'Amministrazione più aperta e accessibile, attraverso la valorizzazione degli open data comunali. Realizzeremo una piattaforma pubblica in cui i dati (pubblicabili) siano disponibili in formato aperto e facilmente leggibili, anche grazie al supporto dell'intelligenza artificiale,		

	<p>che ne facilita la comprensione e l'utilizzo da parte di cittadine, cittadini, imprese e realtà del territorio. Sperimentaremo strumenti di consultazione pubblica digitale, supportati dall'intelligenza artificiale, per rendere il processo decisionale più aperto, partecipato e in sintonia con i bisogni reali della comunità</p>	  	
--	--	---	--

2. SICUREZZA, TUTELA E PRESENZA SUL TERRITORIO





•Linea programmatica: SICUREZZA, TUTELA E PRESENZA SUL TERRITORIO

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
POTENZIAMENTO DELL'ORGANICO E DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO	Potenziamento graduale dell'organico del Corpo di Polizia Locale della Città di Porto Viro e potenziamento dell'attività di controllo, con turni serali e maggiore presenza in centro urbano e nei quartieri più difficili		
SICUREZZA: TUTELA E PRESENZA SUL TERRITORIO - SOSTEGNO AL GRUPPO DI VOLONTARIATO PER ATTIVITÀ DI FORMAZIONE ED ESERCITAZIONE	Il presidio e la sicurezza del territorio sono parte integrante del benessere di una comunità. In questo senso, le importanti realtà del soccorso e di Protezione Civile presenti a Porto Viro e nel territorio rappresentano un punto di riferimento che deve essere valorizzato e sostenuto. Per il futuro, ci impegneremo a potenziare il volontariato attraverso attività di formazione, esercitazioni e supporto continuo, promuovendo una stretta collaborazione con l'amministrazione. Questo favorirà interventi rapidi e coordinati tra tutti gli enti coinvolti nella sicurezza e nel soccorso		<p>Benessere soggettivo</p> <p>Sicurezza</p>
CONTROLLO DI VICINATO: SICUREZZA CONDIVISA E CITTADINANZA ATTIVA	Intendiamo istituire il "Controllo di Vicinato", con referenti di zona e canali diretti per la segnalazione di situazioni sospette, favorendo un dialogo costante tra cittadine, cittadini e forze dell'ordine. Sarà uno strumento concreto per rafforzare la sicurezza sul territorio, promuovendo allo stesso tempo forme di cittadinanza attiva ed educazione civica, affinché ognuno possa contribuire in modo responsabile alla tutela della comunità. Per una Porto Viro più sicura, solidale e consapevole, dove la collaborazione è il primo presidio di sicurezza		<p>Qualità dei Servizi</p>
CONTROLLO DEL TERRITORIO CAPILLARE E COLLABORATIVO	Vogliamo rafforzare una collaborazione costante e attiva con le Forze dell'Ordine statali, veri custodi della sicurezza e dell'ordine pubblico. Attraverso un'azione sinergica e condivisa, puntiamo a garantire una presenza capillare sul territorio, rendendo la comunità più protetta e coesa		<p>Politica e Istituzioni</p> <p>Relazioni sociali</p>
PROGETTO PER LA REALIZZAZIONE DI UN'AREA DI ATTERRAGGIO PER L'ELISOCORSO	Individuazione di uno spazio idoneo destinato alla realizzazione di un'area di atterraggio per l'elisoccorso al fine di garantire interventi di emergenza più rapidi ed efficaci sul territorio		
UNO SGUARDO AL FUTURO: SICUREZZA URBANA INTELLIGENTE	Puntiamo a realizzare un sistema di videosorveglianza potenziato con intelligenza artificiale, capace di riconoscere movimenti sospetti in tempo reale. Attraverso l'analisi predittiva dei crimini minori, in stretta collaborazione con le Forze dell'ordine, ottimizzeremo i pattugliamenti e le strategie di		<p>Innovazione, ricerca e creatività</p>

	prevenzione, garantendo una città più sicura e protetta	
--	---	--





3. MANUTENZIONE STRADALE E DECORO URBANO



•Linea programmatica: MANUTENZIONE STRADALE E DECORO URBANO

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
PIANO ORGANICO DI MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DELLE STRADE COMUNALI	Attiveremo un piano strutturato e pluriennale per garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria della viabilità comunale, con interventi programmati e coordinati in base alle priorità del territorio. L'obiettivo è assicurare strade più sicure, funzionali e durature, ottimizzando l'uso delle risorse disponibili anche attraverso bandi pluriennali e l'accesso a fondi pubblici dedicati, in particolare quelli destinati alla sicurezza stradale	   	Sicurezza Qualità dei servizi Benessere soggettivo Paesaggio e patrimonio culturale
RIQUALIFICAZIONE DI MARCIAPIEDI E PISTE CICLABILI: UN PIANO PLURIENNALE PER LA MOBILITÀ SOSTENIBILE	Predisporremo un piano pluriennale per la riqualificazione e la messa in sicurezza di marciapiedi e piste ciclabili, con interventi mirati per promuovere una mobilità più accessibile e sostenibile. Il piano sarà realizzato anche grazie all'utilizzo di fondi comunitari, statali e regionali, con l'obiettivo di migliorare la qualità degli spazi pubblici e la sicurezza di pedoni e ciclisti		

4 AMBIENTE - IL DELTA NON SI TOCCA






•Linea programmatica: AMBIENTE - IL DELTA NON SI TOCCA

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
TUTELA DEL TERRITORIO DEL DELTA DEL PO: NO ALL'INCENERITORE E A OGNI FABBRICA INQUINANTE	Siamo fermamente contrari a qualsiasi progetto di inceneritore o impianto industriale inquinante che possa danneggiare l'ambiente, la salute pubblica e il fragile equilibrio del Delta del Po. Metteremo in atto tutte le azioni amministrative necessarie per proteggere il territorio comunale e il suo patrimonio naturale. Promoveremo una collaborazione attiva con enti, associazioni ambientali e cittadini, per realizzare iniziative di sensibilizzazione, educazione ambientale e tutela del nostro ecosistema. La salvaguardia del Delta è una responsabilità collettiva	 	Salute Ambiente Paesaggio e patrimonio culturale
PROMOZIONE DI BUONE PRATICHE AMBIENTALI	Sosterremo e promuoveremo buone pratiche ecologiche nella vita quotidiana, incentivando la raccolta differenziata, il compostaggio domestico e percorsi di educazione ambientale rivolti a scuole, famiglie e comunità. L'obiettivo è costruire insieme una cultura della sostenibilità, partendo dai piccoli gesti per arrivare a un impatto collettivo positivo sul nostro territorio		Benessere soggettivo
TUTELA DEL VERDE URBANO E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO NATURALISTICO.	Investiremo nella riqualificazione dei giardini pubblici e delle aree verdi, con interventi mirati a migliorare la qualità e la sicurezza degli spazi destinati al gioco e al tempo libero. Gli interventi prevedono il potenziamento e la messa in sicurezza delle aree giochi, con l'installazione di strutture moderne e inclusive, l'aggiunta di nuove panchine e cestini, e una cura costante del verde per rendere questi luoghi più accoglienti, accessibili e fruibili da tutti		Sicurezza

<p>UNO SGUARDO AL FUTURO: AMBIENTE E AMBIENTE URBANO</p>	<p>Vogliamo applicare le potenzialità dell'intelligenza artificiale per una gestione più sostenibile e intelligente della città. Attraverso sistemi avanzati di monitoraggio, sarà possibile rilevare in tempo reale la qualità dell'aria, del traffico e dei consumi energetici, integrando i dati disponibili a livello regionale. Utilizzeremo algoritmi predittivi per programmare in modo più efficiente la manutenzione del verde pubblico, delle strade e per prevenire gli effetti degli eventi atmosferici estremi, migliorando la resilienza urbana e la qualità della vita</p>	 	
--	---	---	--



5 TURISMO - IL DELTA E' LA NOSTRA RICCHEZZA


•Linea programmatica: TURISMO - IL DELTA E' LA NOSTRA RICCHEZZA

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
<p>PIANO DI SVILUPPO TURISTICO SOSTENIBILE</p>	<p>Intendiamo approvare un piano di sviluppo turistico sostenibile che abbia l'obiettivo di aumentare la permanenza media dei turisti, favorendo una fruizione più completa e consapevole del territorio. Punteremo a diversificare l'offerta turistica, valorizzando le diverse risorse locali: mare, laguna, cultura, percorsi ciclabili, enogastronomia e natura, per costruire un'esperienza integrata e attrattiva, in linea con i principi della sostenibilità ambientale e della promozione del patrimonio locale.</p>		<p>Paesaggio e patrimonio culturale Ambiente</p>
<p>PROMOZIONE DELLE PISTE CICLABILI</p>	<p>Intendiamo valorizzare i percorsi naturalistici di Porto Viro e del Delta del Po attraverso un piano strategico di promozione del cicloturismo sostenibile. Questo approccio mira a integrare la bellezza paesaggistica con la mobilità dolce, offrendo ai visitatori esperienze autentiche e rispettose dell'ambiente. Questi itinerari, che attraversano valli, lagune e argini, offrono opportunità per l'osservazione della fauna selvatica e per la scoperta delle tradizioni locali. Con il coinvolgimento attivo delle comunità locali, delle imprese e delle istituzioni, possiamo trasformare Porto Viro e il Delta del Po in una destinazione cicloturistica di riferimento, promuovendo un turismo sostenibile che rispetti e valorizzi il nostro patrimonio naturale e culturale</p>	 	<p>Salute Benessere soggettivo</p>
<p>VALORIZZAZIONE DEI LUOGHI DI INTERESSE STORICO-ARTISTICO E POTENZIAMENTO DELLE AREE NATURALISTICHE E SERVIZI TURISTICI INTEGRATI</p>	<p>Valorizzeremo le aree naturalistiche e i luoghi di interesse storico-artistico come elementi centrali dell'immagine di Porto Viro. Attraverso il rilancio della navigazione turistica e il potenziamento dei servizi turistici integrati, costruiremo un'offerta capace di unire natura, cultura e accoglienza, per un turismo sostenibile che rispetti il paesaggio e rafforzi l'identità del territorio</p>	 	<p>Relazioni sociali Qualità dei servizi</p>

6. UNA CITTA' UNICA: PIANO DI RIGENERAZIONE URBANA





•Linea programmatica: UNA CITTA' UNICA: PIANO DI RIGENERAZIONE URBANA

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
<p>PIANO DI RIGENERAZIONE URBANA</p>	<p>Creazione di nuovi spazi verdi e ampliamento delle aree pedonali, arricchiti da un arredo urbano moderno, coerente, uniforme e armonioso, per rendere la città più vivibile, accogliente e sostenibile</p>		<p>Ambiente Paesaggio e patrimonio culturale</p>
<p>CREAZIONE DI UN LUOGO DELLA MEMORIA PERMANENTE DEDICATO AL TAGLIO DI PORTO VIRO</p>	<p>Realizzeremo una mostra permanente che racconti il Taglio di Porto Viro, opera idraulica di grande rilievo nella nostra storia, con l'obiettivo di promuovere processi formativi e informativi per cittadini e visitatori. Questa iniziativa intende valorizzare il patrimonio tecnico e culturale del territorio, diffondendo conoscenza e consapevolezza sul ruolo fondamentale di quest'opera nel plasmare il nostro paesaggio</p>		<p>Salute Benessere soggettivo</p>

VALORIZZAZIONE DEGLI SPAZI CULTURALI ESISTENTI	Valorizzeremo gli spazi culturali esistenti come luoghi di incontro, crescita e svago, pensati per rispondere alle esigenze di giovani e famiglie. Luoghi dinamici e inclusivi, dove promuovere attività educative, artistiche, ricreative e formative, favorendo la partecipazione e la coesione sociale		Qualità dei servizi Relazioni sociali
--	---	---	--

7. SERVIZI E TARIFFE



•Linea programmatica: **SERVIZI E TARIFFE**

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
UNO SGUARDO AL FUTURO: SERVIZI PUBBLICI SMART	Vogliamo rendere i servizi comunali più accessibili, efficienti e al passo con i bisogni delle persone. Prevediamo l'introduzione di un sistema di assistenza virtuale attiva H24, in grado di rispondere rapidamente alle richieste delle cittadine e dei cittadini, facilitando l'accesso alle informazioni e ai servizi. Grazie all'analisi dei dati, puntiamo a ottimizzare la gestione nei servizi pubblici, migliorando l'organizzazione e riducendo tempi di attesa, per una pubblica amministrazione più smart, più reattiva e più vicina alla comunità		Ambiente
SERVIZIO PUBBLICO DI RACCOLTA DIFFERENZIATA RIFIUTI	Puntiamo a ottimizzare il servizio pubblico di raccolta differenziata, migliorandone l'efficienza e la qualità, con l'obiettivo di ridurre l'impatto della bolletta TARIP per cittadini e attività. Vogliamo mantenere standard ambientali elevati, promuovendo al contempo comportamenti virtuosi e un sistema più giusto, sostenibile e trasparente per tutti. La tariffa che i cittadini pagano per la gestione dei rifiuti (TARIP) è composta da diverse voci. La quota maggiore riguarda il ritiro e lo smaltimento dei rifiuti prodotti, mentre una parte è destinata a servizi extra richiesti dal Comune, come interventi su misura o progetti specifici. Poiché non possiamo ridurre direttamente i costi del ritiro e smaltimento, ci concentreremo sull'efficienza e sull'efficacia di questi servizi aggiuntivi, verificandone la reale necessità e utilità. In questo modo, potremo alleggerire il costo complessivo della bolletta, mantenendo alta la qualità del servizio per tutta la comunità. Pur dovendo precisare che le regole di tariffazione e del servizio non sono più in capo al Comune, bensì al Consiglio di Bacino Rifiuti, sarà impegno fattivo del Sindaco, componente del predetto Consiglio, di portare avanti quanto suddetto	  	Paesaggio e patrimonio culturale Qualità dei servizi

8 SCUOLA E GIOVANI






•Linea programmatica: **SCUOLA E GIOVANI**

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
Collaborazione con i Dirigenti Scolastici	Il nostro obiettivo primario è instaurare un dialogo costante con i dirigenti scolastici, costruendo un rapporto di collaborazione solido e proficuo tra scuola e istituzioni		Istruzione e formazione
Istituzione della "Giunta Junior" e del "Sindaco dei Ragazzi"	Intendiamo istituire una Giunta Junior con un Sindaco dei Ragazzi, dotata di un piccolo bilancio da gestire autonomamente, per avvicinare i giovani alla partecipazione attiva nella vita della comunità		Relazioni sociali
Nomina dei "Giovani Vigili"	Prevediamo l'affiancamento dei "Giovani Vigili" ai nonni vigili, per offrire alle giovani maggiori responsabilità e promuovere una solida educazione civica. Inoltre, puntiamo a favorire il riconoscimento di crediti scolastici a chi si impegna attivamente per la comunità, valorizzando così il legame tra impegno civico e crescita personale.		Benessere soggettivo
Supporto ai Progetti Scolastici, Artistici e Sportivi favorendo il Dialogo tra Scuole, Associazioni e Imprese	Istituiremo un Forum Giovani del Delta per raccogliere idee e proposte innovative, e un Consiglio Giovani con funzioni consultive, affinché i giovani possano partecipare attivamente alla realizzazione dei progetti comunali		Politica e Istituzioni
			Innovazione, ricerca e creatività

Investimenti nell'edilizia Scolastica e nella Sicurezza degli Edifici	Predisposizione di un piano pluriennale per la manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici, valorizzando l'utilizzo di fondi comunitari, statali e regionali.	 
Uno Sguardo al Futuro: Educazione e Formazione	Progetti educativi con le scuole per avvicinare i giovani ai fondamenti dell'intelligenza artificiale, affiancati da seminari pubblici rivolti a cittadini e imprese per promuovere un uso consapevole e responsabile di queste tecnologie.	

9 OPERE PUBBLICHE E SPORT

•Linea programmatica: OPERE PUBBLICHE E SPORT

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
Gestione Sostenibile e Funzionale degli Impianti Sportivi	Tutti gli impianti sportivi comunali devono essere aperti, efficienti e disponibili per scuole, associazioni e famiglie, programmando una manutenzione costante che ne impedisca il deterioramento.	    	Salute Benessere soggettivo Relazioni sociali Qualità dei servizi Istruzione e formazione
Apertura del Campo da Calcio in Via XXV Aprile come Stadio Ufficiale	L'Amministrazione si impegna a completare il campo da calcio di via XXV Aprile, rendendolo lo stadio ufficiale della città, un luogo di sport, aggregazione e orgoglio per tutta la comunità.		
Completamento delle Opere incompiute	Il nostro obiettivo è completare la manutenzione straordinaria dell'impianto natatorio comunale e della Cittadella dello Sport, affidandone la gestione a società e associazioni sportive qualificate		
Collaborazione con le Associazioni Sportive Locali	Ci impegniamo a supportare le società sportive, garantendo strumenti e spazi adeguati alla pratica sportiva e promuovendo stili di vita sani e attivi.		

10 SERVIZI SOCIALI E COESIONE




•Linea programmatica: SERVIZI SOCIALI E COESIONE

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
ISTITUZIONE DI UN PATTO SOLIDALE TRA ISTITUZIONI, VOLONTARIATO E CITTADINI E RAFFORZAMENTO DELLA RETE DEI SERVIZI SOCIALI	Promuoveremo la creazione di un patto solidale tra istituzioni, associazioni di volontariato e cittadini, per creare una rete integrata e sinergica di servizi sociali. Questo accordo rafforzerà la collaborazione tra tutti gli attori coinvolti, favorendo una risposta più efficace e tempestiva ai bisogni della comunità, soprattutto per le persone in situazione di fragilità. Attraverso iniziative condivise, formazione continua e scambio di risorse, puntiamo a costruire un sistema di supporto inclusivo, partecipato e sostenibile nel tempo.	 	Benessere economico Politica e istituzioni Salute Benessere soggettivo
ASSISTENZA ALLE PERSONE CON DISABILITÀ E ALLE LORO FAMIGLIE	Promuoveremo e sosterranno i progetti di vita dei cittadini attraverso un dialogo costante e una collaborazione rafforzata con la Regione Veneto e l'Azienda ULSS 5 Polesana, per garantire servizi più efficaci e vicini ai bisogni della comunità e dei più deboli		
APERTURA DI UNO SPORTELLINO DIGITALE DEDICATO	Istituzione di uno sportello digitale dedicato, volto ad assistere chiunque		

	nessiti supporto, facilitando l'accesso alle opportunità offerte dal digitale e promuovendo l'inclusione tecnologica per tutti		
MIGLIORAMENTO DEL DIALOGO E COLLABORAZIONE CON LA REGIONE VENETO E L'AZIENDA ULSS 5 POLESANA	Il Comune di Porto Viro metterà al centro dell'impegno della propria attività politica e amministrativa l'attenzione verso le persone con disabilità e le loro famiglie, migliorando la collaborazione con la Regione Veneto e con l'Azienda ULSS 5 Polesana, nell'erogazione dei servizi oggetto di delega		Benessere economico
INSERIMENTO LAVORATIVO DI ULTRACINQUANTENNI IN DIFFICOLTÀ	È nostra intenzione avviare iniziative concrete per l'inserimento lavorativo degli ultracinquantenni in difficoltà tramite incentivi alle imprese che li assumono.		Relazioni sociali
INSERIMENTO LAVORATIVO DEI PIÙ GIOVANI	È nostra intenzione avviare iniziative concrete per l'inserimento lavorativo dei più giovani che intendono approcciarsi al mondo del lavoro tramite incentivi alle imprese che li assumono	 	Lavoro e conciliazione tempi di vita Qualità dei servizi


11 PROGETTARE UNA CITTA' PIU' GRANDE





•Linea programmatica: **PROGETTARE UNA CITTA' PIU' GRANDE**

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
CONTRASTO ALLO SPOPOLAMENTO GIOVANILE: INCENTIVI ALLA NASCITA E AL TRASFERIMENTO DI GIOVANI COPPIE	Promuovere la natalità e favorire l'insediamento di giovani coppie sarà una priorità dell'amministrazione. In questa ottica, verranno introdotti incentivi specifici per sostenere la nascita di nuovi figli, attraverso l'istituzione di un bonus bebè comunale integrativo. Parallelamente, si prevederà l'attivazione di un buono affitto per giovani coppie, con un contributo pubblico sul canone mensile, al fine di facilitare l'accesso alla casa e incentivare la scelta di vivere e costruire il proprio futuro nel nostro comune.	 	Benessere economico Benessere soggettivo
PACCHETTO FISCALE "BENVENUTI A PORTO VIRO"	Per rendere il nostro territorio più attrattivo e favorire l'arrivo di nuovi residenti, sarà introdotto il pacchetto "Benvenuti a Porto Viro", che prevede sgravi su imposte locali e un bonus per la ristrutturazione di immobili. Un incentivo concreto pensato per giovani coppie, famiglie e nuovi cittadini che scelgono di investire nel nostro Comune, contribuendo alla sua crescita e rigenerazione.		Qualità dei servizi

12 VIABILITA' E SICUREZZA STRADALE


•Linea programmatica: **VIABILITA' E SICUREZZA STRADALE**

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
MIGLIORAMENTO DELLA VIABILITÀ E DELLA SICUREZZA STRADALE	L'Amministrazione si impegna a rendere la rete stradale più sicura, efficiente e al passo con le esigenze della cittadinanza. Gli interventi previsti mirano a fluidificare il traffico, ridurre i rischi per pedoni e automobilisti e valorizzare una mobilità ordinata e sostenibile. Tra le azioni prioritarie: - Eliminazione dei semafori non più funzionali o superati, a favore di soluzioni più efficienti; - Realizzazione di nuove rotonde moderne, in grado di migliorare il traffico e ridurre il rischio di incidenti; - Installazione di dissuasori di velocità lungo le arterie principali, per		Sicurezza Benessere soggettivo

	<p>contenere comportamenti pericolosi alla guida;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Potenziamento della manutenzione della segnaletica stradale, sia orizzontale che verticale, per garantire maggiore chiarezza e sicurezza alla viabilità quotidiana. 	   	<p>Ambiente</p> <p>Qualità dei servizi</p> <p>Salute</p>
MIGLIORAMENTO DELL'ILLUMINAZIONE PUBBLICA	Potenziamento dell'illuminazione pubblica attraverso tecnologie sostenibili ed efficienti, per aumentare la sicurezza dei Cittadini sia in centro urbano che nelle zone periferiche		
OPERE STRATEGICHE	Si darà massima priorità alla sollecitazione degli enti competenti per la realizzazione della rotonda sulla Statale Romea, avanzando anche proposte di modifica al progetto esistente, affinché risponda pienamente alle esigenze del territorio. Sarà altrettanto fondamentale lavorare per il potenziamento del collegamento tra la Transpolsana e le vie di accesso al mare, con l'obiettivo di migliorare la mobilità, soprattutto nei periodi di maggior afflusso turistico		
PROGETTO PER LA REALIZZAZIONE DI UN AUTOPARCO ATTREZZATO PER MEZZI PESANTI	Sarà avviato lo studio e la successiva realizzazione di un autoparco dedicato ai mezzi pesanti, con spazi sicuri per la sosta e adeguato alle esigenze della logistica e del trasporto. Il progetto potrà essere sviluppato anche in collaborazione con soggetti privati, attraverso partenariati pubblico-privato, al fine di ottimizzare tempi, risorse e funzionalità.		
MIGLIORARE L'ACCESSIBILITÀ ALLA CASA DI CURA MADONNA DELLA SALUTE	L'amministrazione si impegna a migliorare l'accessibilità alla Casa di Cura "Madonna della Salute", attraverso la predisposizione di percorsi facilitati e ben segnalati, con l'obiettivo di agevolare l'accesso da parte dell'utenza e del personale sanitario al fine di garantire un collegamento più funzionale ed efficiente		

13 COMMERCIO E MERCATI

•Linea programmatica: **COMMERCIO E MERCATI**

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
SOSTEGNO AL COMMERCIO LOCALE E AL RILANCIO DEL MERCATO RIONALE	L'amministrazione si impegna a sostenere attivamente il commercio di prossimità e a promuovere il rilancio dei due mercati settimanali, riconoscendone il valore economico e sociale. Saranno introdotte proposte innovative per arricchirli sia nella qualità che nella quantità degli espositori, incentivando la presenza di nuove tipologie merceologiche, produttori locali, artigianato e iniziative tematiche capaci di attrarre cittadini e visitatori	  	<p>Benessere economico</p> <p>Relazioni sociali</p> <p>Lavoro e conciliazione tempi di vita</p>
INCENTIVI PER LA RIAPERTURA DEI LOCALI SFITTI TRAMITE IL PACCHETTO "APRI BOTTEGA"	Per contrastare il fenomeno dei locali commerciali sfitti e rivitalizzare il tessuto economico del centro cittadino, sarà attivato il pacchetto "Apri Bottega", un insieme di misure pensate per incentivare nuove aperture e riqualificare le aree oggi in disuso. Tra le azioni previste, l'attivazione di un bando pubblico che prevede un contributo annuale sull'affitto destinato a chi avvia una nuova attività in un locale attualmente inutilizzato, con particolare attenzione alle proposte innovative, artigianali o legate ai prodotti del territorio.		

14 CULTURA EVENTI E ASSOCIAZIONISMO





•Linea programmatica: **CULTURA EVENTI E ASSOCIAZIONISMO**

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
	Promuoveremo l'organizzazione di eventi pubblici e culturali in collaborazione con la Pro Loco e le associazioni del territorio, con l'obiettivo di riaccendere le piazze, creare spazi di incontro e rafforzare l'identità della		

<p>FACILITAZIONE DI EVENTI PUBBLICI E CULTURALI</p>	<p>nostra comunità. L'obiettivo è creare un ambiente favorevole alla nascita e allo sviluppo di iniziative che valorizzino la vita culturale, sociale e aggregativa della comunità. Puntiamo al rilancio del Palio "Omaggio alla Serenissima", coinvolgendo attivamente i commercianti locali e trasformandolo in un'occasione di festa, tradizione e promozione economica. Sosterremo inoltre eventi stagionali e iniziative nei quartieri, promossi insieme alle associazioni di promozione territoriale, per valorizzare ogni parte della città e favorire la partecipazione di tutte e tutti.</p>		<p>Relazioni sociali</p> <p>Benessere soggettivo</p> <p>Paesaggio e patrimonio culturale</p>
<p>RILANCIO DELLA FIERA DEL LIBRO E DI ALTRE RASSEGNE CULTURALI</p>	<p>Puntiamo a coinvolgere case editrici, librerie e autori per rilanciare la Fiera del Libro, trasformandola in un appuntamento culturale di riferimento per la comunità e il territorio. Inoltre, organizzeremo rassegne culturali dedicate agli artisti locali nelle diverse discipline (musica, pittura, letteratura, danza, canto, architettura e cucina) con particolare attenzione a valorizzare le espressioni artistiche più innovative e contemporanee. L'obiettivo è creare occasioni di incontro, scambio e crescita culturale, dando spazio alla creatività locale e favorendo un'offerta culturale ricca e diversificata.</p>		<p>Innovazione, ricerca e creatività</p> <p>Istruzione e formazione</p>
<p>TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI</p>	<p>Vogliamo guardare alla cultura come motore di coesione sociale, partecipazione e benessere, promuovendo la libertà di espressione e l'inclusione. Il rilancio culturale della città passerà attraverso individuazione di una vocazione culturale chiara, capace di valorizzare le tante iniziative già presenti, che per qualità e creatività possono diventare un vero volano di crescita per l'intera comunità. Intendiamo creare percorsi culturali e artistici integrati con le risorse naturali e paesaggistiche del territorio, coinvolgendo anche luoghi oggi sottoutilizzati, in una logica di rigenerazione e nuova vitalità. Sarà fondamentale attivare reti di collaborazione con altri Comuni, Enti e realtà del territorio, per costruire una proposta condivisa e attrattiva. Le iniziative culturali dovranno essere inclusive e trasversali, in grado di coinvolgere tutte le generazioni e di fungere da leva di integrazione, dialogo e sviluppo sociale.</p>		
			
			
			

15 UNO SGUARDO AL FUTURO

•Linea programmatica: UNO SGUARDO AL FUTURO

Ambito strategico	Ambito operativo	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Dominio Benessere Equo Sostenibile
Uno sguardo al futuro: Trasparenza e Partecipazione	Un'Amministrazione più aperta e inclusiva, con open data e consultazioni online supportate da intelligenza artificiale per decisioni più partecipate e vicine ai bisogni del territorio		Salute
Uno sguardo al futuro: Sicurezza Urbana Intelligente	Sistema di videosorveglianza avanzato con intelligenza artificiale per rilevare movimenti sospetti e, con le Forze dell'Ordine, prevenire i reati ottimizzando i controlli		Sicurezza
Uno sguardo al futuro: Ambiente e Ambiente Urbano	Intelligenza artificiale per monitorare ambiente, traffico ed energia, ottimizzare manutenzioni e prevenire rischi, migliorando resilienza e qualità urbana.		Istruzione e formazione
Uno sguardo al futuro: Servizi Pubblici più Efficienti	Introduzione di assistenza virtuale 24/7 e uso dei dati per ottimizzare servizi, ridurre attese e migliorare l'efficienza a vantaggio dei cittadini		Ambiente
Uno sguardo al futuro: Educazione e Formazione	Educazione AI per giovani, cittadini e imprese, tra scuole e seminari pubblici		Innovazione, ricerca e creatività
			Qualità dei servizi

2.1.4. Organizzazione interna

La dotazione organica e la struttura organizzativa del Comune, con distribuzione dei posti di ruolo confermano gli otto Settori funzionali, oltre al Comando di Polizia Locale.

Il PIAO 2025-27, approvato con deliberazione di G.M. n. 40 del 31/03/2025 ha definito, nella sezione 3.3 il fabbisogno del Personale, successivamente parzialmente aggiornato con delibera n. 44 del 04/04/2025 e ancora modificato, a seguito delle intervenute necessità organizzative, con delibera G.M. n. 66 del 19/06/2025 e da ultima aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 22/09/2025.

Ai sensi dell'art. 109, secondo comma e dell'art. 50, decimo comma, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e dell'art. 15 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative, ora posizioni relative a incarichi di Elevata Qualificazione, sono state conferite, con i seguenti atti:

- decreto sindacale n. 10 del 17/12/2024, con il quale si aggiornano le funzioni delle posizioni di elevata qualificazione, collocando le relative posizioni all'interno delle fasce economiche di riferimento, secondo il punteggio complessivo ottenuto, come risultante nella proposta di graduazione delle Posizioni Organizzative del 03/07/2024 del Nucleo di Valutazione, assunta al prot. gen. n. 14317 del 04/07/2024 e confermando i titolari delle posizioni lavorative medesime, già nominati con propri precedenti decreti;
- decreto sindacale n. 4 del 15/04/2025, con il quale si conferisce, con decorrenza dalla data del provvedimento, gli incarichi di elevata qualificazione di cui all'art. 19 del vigente CCNL Funzioni Locali ai responsabili di settore, come specificati nell'atto medesimo;
- decreto sindacale n. 9 del 29/05/2025, relativamente alla posizione di elevata qualificazione del II Settore "Gestione economico/finanziaria - Personale - Gestione Giuridica Sistemi Informativi – Vicesegreteria – Ufficio Programmazione e Controllo - Gestione Segnalazioni Sospette" attribuita a Marco Luni fino al 31/12/2025;
- decreto sindacale n. 10 del 29/05/2025 con il quale si confermano fino al 30/06/2025 le posizioni organizzative del precedente decreto n. 4/2025;
- decreto sindacale n. 20 del 01/07/2025, con il quale si confermano fino al 31/08/2025 gli incarichi di elevata qualificazione di cui all'art. 19 del vigente CCNL Funzioni Locali come specificato nell'atto medesimo;
- decreto sindacale n. 25 del 29/08/2025 con il quale si confermano fino al 31/12/2025 gli Incarichi di Elevata Qualificazione come da precedenti decreti;
- decreto sindacale n. 35 del 22/12/2025 con le quali si conferiscono gli attuali incarichi di E.Q. fino al 31/03/2026 eccetto per la posizione relativa al Comando di Polizia Locale.

Per quanto riguarda, il Comando di Polizia Locale, si richiama la deliberazione di C.C. n. 48 del 29/09/2025 con la quale questo Ente ha stabilito il recesso unilaterale dalla convenzione per la gestione in forma associata del servizio e del Comando di Polizia Locale tra i comuni di Porto Viro, Taglio di Po e Loreo, pertanto, l'incarico di E.Q. della posizione del Comandante è stato rinnovato con scadenza al 31/12/2025 con Decreto sindacale n. 30 del 01/10/2025.

Con deliberazione di G.M. n. 181 del 22/12/2025, questa Amministrazione, nelle more del completamento delle procedure di mobilità in corso, e al fine di garantire la necessaria continuità del servizio di Polizia Locale, ha ritenuto di avvalersi di personale qualificato proveniente da altro Ente assunto in regime di "scavalco d'eccezione" ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 311/2004. Con determinazione del responsabile del II Settore n. 83, reg. gen. 948 del 30/12/2026 si è proceduto all'attivazione dello scavalco d'eccezione ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 311/2004 e all'assunzione a tempo determinato e parziale di Trombin Michela, funzionario di Polizia Locale dipendente a tempo pieno e indeterminato presso il Comune di Porto Tolle a far data dal 01/01/2026. Pertanto, il Sindaco, con decreto n. 37 del 31/12/2025 ha conferito, a far data dal 01/01/2026 e fino al 31/03/2026 l'incarico di E.Q. Comandante di Polizia Locale.

L'attuale articolazione delle Unità Organizzative dell'Ente è rappresentata nello schema riportato di seguito:

SETTORE	RESPONSABILE
Comando di Polizia Locale	TROMBIN MICHELA (art. 1 c. 557 L. 311/2004)
1. Affari Generali, Segreteria del Sindaco, Segreteria Protezione Civile, Depenalizzazione – Sport e Tempo Libero - Servizio Legale - Rogito Contratti - Anticorruzione e Trasparenza - Comunicazione e Partenariati – Transizione al Digitale	LAZZARIN FEDERICA
2. Gestione Economico Finanziaria - Personale - Gestione Giuridica Sistemi Informativi - Vice Segreteria (ivi comprese le funzioni in ambito privacy) - Ufficio Programmazione e Controllo – Gestione delle segnalazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo	LUNI MARCO
3. Servizi Demografici - Elettorale e Statistica - Ufficio Leva	MACCARIO GIUSTINA
4. Tributi - Gestione Entrate - Toponomastica	BONAFE' VERONICA
5. Programma Opere Pubbliche - Lavori Pubblici – Servizi Pubblici di rilevanza economica – Gestioni assicurazioni - Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione – Concessioni demaniali – Gare per forniture e servizi strumentali – Gestione automezzi – Hardware e Software – Gestione reti telefonia – Paesaggio - Concessioni occupazione spazio acque interne – Gestione dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	MARANGONI DAVIDE (ad interim)

6. Edilizia Privata - Abusi edilizi - SUAP - SUE – Urbanistica Gestione e manutenzione del Patrimonio Comunale – Valutazione incidenza ambientale – Ecologia/Ambiente	MARANGONI DAVIDE
7. Servizi Sociali - Asilo Nido - Edilizia Residenziale Pubblica - Scuola, Mense Scolastiche, Servizio Scuolabus e altri servizi scolastici - Caccia	SIVIERO FRANCESCO
8. Turismo - Commercio - Sport - Cultura - Catasto - Trasporti e Mobilità - Espropri - Interventi di Protezione Civile - Gestione Demanio Turistico/Ricreativo - Pesca e Assegnazione posti barca	TROMBINI SIMONA

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 Piano della Performance 2026/2028

In questa sezione è riportato in allegato (**ALLEGATO 1**) l'elenco degli obiettivi sia trasversali che di settore costituenti il **PIANO DELLA PERFORMANCE** dell'Ente per il triennio 2026/2028.

I contenuti del piano sono stati definiti con un processo partecipato che ha coinvolto gli Amministratori e rappresenta pertanto lo strumento di raccordo tra l'organo esecutivo e quello operativo (dirigenti e Responsabili di Servizio) cui gli obiettivi e le risorse necessarie al loro raggiungimento vengono assegnati.

Il Piano della Performance è stato redatto sulla base dei seguenti documenti:

- Il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026/2028 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 1 del 02/02/2026;
- Il Bilancio di Previsione 2026/2028, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 1 del 02/02/2026;
- Il Piano Esecutivo di Gestione parte finanziaria 2026 - 2028 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 13/02/2026.

Il Piano della Performance rappresenta uno dei presupposti del controllo di gestione e l'elemento portante del sistema di misurazione e di valutazione dei Responsabili e dei dipendenti adottato dall'ente.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il presente piano influirà sulla valutazione del personale dipendente, delle posizioni organizzative delle figure dirigenziali, secondo la metodologia di valutazione delle prestazioni vigenti nell'Ente. La performance viene rilevata e misurata a due livelli:

- **Organizzativa**, che considera l'ente nel suo complesso e a livello dei singoli servizi erogati;
- **Individuale**, riferita ai singoli dipendenti siano essi dirigenti, posizioni organizzative o dipendenti.

Il concetto di performance è riferito al contributo che un soggetto (ente, servizio, o singolo dipendente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi aziendali per i quali è nato, ovvero alla soddisfazione dei bisogni espressi dai cittadini utenti.

Il Piano della performance è strutturato in modo da consentire una misurazione, valutazione e rappresentazione integrate ed esaustive del livello di performance atteso (target), nonché di individuare in forma sintetica gli obiettivi assegnati ai diversi servizi, con l'indicazione dei tempi di realizzazione e dei risultati attesi, misurati attraverso appositi indicatori.

Gli obiettivi sono direttamente coerenti con gli indirizzi politici di mandato contenuti nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (DUP) e con gli obiettivi operativi riportati nella Sezione Operativa del medesimo documento. Tale coerenza è evidenziata nell'allegato sia sotto il profilo testuale sia mediante rappresentazione grafico-cromatica.

Si precisa che, ove non sia espressamente indicata una corrispondenza diretta con le linee programmatiche, gli obiettivi assegnati risultano comunque indirettamente connessi alle linee di mandato, in quanto costituiscono il presupposto gestionale volto a incrementare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, supportando l'attuazione delle strategie di governo e la creazione di Valore Pubblico.

Il sistema, attraverso il monitoraggio in corso d'esercizio, consente di rilevare tempestivamente eventuali scostamenti e criticità rispetto a quanto programmato, permettendo l'adozione di idonei interventi correttivi.

In attuazione del principio di coerenza tra i documenti di programmazione, previsto dal principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio (All. 4/1 al D.Lgs. 118/2011), gli obiettivi di performance, sia trasversali sia settoriali, riportati in allegato, sono stati correlati anche graficamente agli obiettivi strategici e operativi contenuti nelle Sezioni Strategica e Operativa del DUP 2026–2028.

Gli obiettivi sono correlati secondo il seguente ordine logico:



A ciascun obiettivo di performance, nell'ambito di ogni settore, è stato attribuito un peso, determinato in base al grado di difficoltà, alla complessità delle attività da svolgere e alla rilevanza rispetto all'attuazione del programma politico dell'Amministrazione, in coerenza con il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

2.2.2 Gli Obiettivi e Performance per favorire le Pari Opportunità e l'equilibrio di Genere

La presente sezione illustra le iniziative promosse dal Comune di Porto Viro per dare attuazione agli obiettivi di pari Opportunità. Questi sono contenuti, così come prescritto dal D. Lgs. 198/2006 recante: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", nel "**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028**" (**ALLEGATO 2**).

L'Amministrazione comunale, preso atto che il Piano delle Azioni Positive è confluito nella sottosezione 2.2 "Performance" della Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del PIAO, intende promuovere l'adozione di misure volte a garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e nei percorsi di sviluppo professionale, tenendo altresì conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno del contesto familiare.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

A riconferma delle azioni volte in tal senso, si rinvia altresì alla sezione 3 del P.I.A.O. "Organizzazione e capitale umano", sotto-sezione 2 "Organizzazione del Lavoro Agile".

A tal fine si evidenzia che questa Amministrazione, con deliberazione di Giunta Municipale n. 151 del 21/11/2025, ha approvato il nuovo Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working), aggiornato rispetto alla precedente versione anche in attuazione della Direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, relativa all'accesso al lavoro agile in situazioni di fragilità. Il nuovo Regolamento prevede, inoltre, la possibilità di ricorrere allo smart working anche per esigenze straordinarie e contingenti.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (P.T.P.C.T.) - TRIENNIO 2026 – 2028

Il “PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA” è un documento che, a partire dalle previsioni della legge n. 190/2012, il Comune di Porto Viro adotta annualmente, in un’ottica triennale, per definire la propria strategia interna di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza amministrativa, individuando le misure organizzativo-funzionali più opportune.

Questo Piano riunisce in un unico atto:

- a) Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), la cui adozione è prevista dalla legge n. 190/2012
- b) Il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (PTTI), la cui adozione è prevista dal decreto legislativo n. 33/2013.

In ottemperanza del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 il Piano di Prevenzione della Corruzione entra a far parte del Piano integrato di attività e organizzazione costituendone specifica sezione. Si riporta in allegato il **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA** valido per il triennio 2026/2028 con relativi documenti acclusi (**ALLEGATO 3**).

In questo ambito si evidenzia che, poiché la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di VALORE PUBBLICO, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi, le misure programmate nel PTPCT, sottosezione PIAO “Rischi corruttivi e trasparenza”, corrispondono a specifici obiettivi nel Piano della Performance, sottosezione PIAO “Performance”.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La dotazione organica e la struttura organizzativa del Comune sono state aggiornate con deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 23/11/2023. Con la suddetta deliberazione sono stati inoltre riorganizzati gli uffici e i servizi, individuando otto Settori funzionali, oltre al Comando di Polizia Locale. Con Decreto Sindacale n. 2/2023 e con successivi Decreti n. 15 del 22/05/2023, n. 1 del 11/01/2024 e n. 10 del 17/12/2024 e con decreto sindacale n. 4 del 15/04/2025, sono state parzialmente rimodulate le aree funzionali come riportato nell’organigramma riportato di seguito.

Si evidenzia altresì che, a seguito delle elezioni amministrative del 25 e 26 maggio 2025, si è insediata la nuova Amministrazione comunale, con a capo il Sindaco Mario Mantovan, dando avvio al nuovo mandato amministrativo.

Vari Decreti sindacali si sono quindi susseguiti per la definizione degli Incarichi di Elevata Qualificazione:

- decreto sindacale n. 9 del 29/05/2025, relativamente alla posizione di elevata qualificazione del II Settore attribuita a Marco Luni fino al 31/12/2025;
- decreto sindacale n. 10 del 29/05/2025 con il quale si confermano fino al 30/06/2025 le posizioni organizzative del precedente decreto n. 4/2025;
- decreto sindacale n. 20 del 01/07/2025, con il quale si confermano fino al 31/08/2025 gli incarichi di elevata qualificazione di cui all’art. 19 del vigente CCNL Funzioni Locali come specificato nell’atto medesimo;
- decreto sindacale n. 25 del 29/08/2025 con il quale si confermano fino al 31/12/2025 gli Incarichi di Elevata Qualificazione come da precedenti decreti;
- decreto sindacale n. 35 del 22/12/2025 con le quali si conferiscono gli attuali incarichi di E.Q. fino al 31/03/2026 eccetto per la posizione relativa al Comando di Polizia Locale.

Per quanto riguarda, infatti, il Comando di Polizia Locale, si richiama la deliberazione di C.C. n. 48 del 29/09/2025 con la quale questo Ente ha stabilito il recesso unilaterale dalla convenzione per la gestione in forma associata del servizio e del Comando di Polizia Locale tra i comuni di Porto Viro, Taglio di Po e Loreo, pertanto, l’incarico di E.Q. della posizione del Comandante è stato rinnovato con scadenza al 31/12/2025 con Decreto sindacale n. 30 del 01/10/2025.

Con deliberazione di G.M. n. 181 del 22/12/2025, questa Amministrazione, nelle more della riorganizzazione del Comando di Polizia Locale e del completamento delle procedure di mobilità in corso, e al fine di garantire la necessaria continuità del servizio di Polizia Locale, ha ritenuto di avvalersi di personale qualificato proveniente da altro Ente assunto in regime di “scavalco d’eccedenza” ai sensi dell’art. 1 c. 557 della L. 311/2004.

Con determinazione del responsabile del II Settore n. 83, reg. gen. 948 del 30/12/2026 si è proceduto all’attivazione dello scavalco d’eccedenza ai sensi dell’art. 1 c. 557 della L. 311/2004 e all’assunzione a tempo determinato e parziale di Trombin Michela, funzionario di Polizia Locale dipendente a tempo pieno e indeterminato presso il Comune di Porto Tolle a far data dal 01/01/2026. Pertanto, il Sindaco, con decreto n. 37 del 31/12/2025 le ha conferito, a far data dal 01/01/2026 e fino al 31/03/2026 l’incarico di E.Q. Comandante di Polizia Locale.

Alla data di redazione del presente PIAO 2026–2028, l’organigramma del Comune di Porto Viro non ha subito variazioni rispetto a quello vigente al 01/01/2026 ed è riportato di seguito.



CITTA' di PORTO VIRO
ORGANIGRAMMA
 aggiornato al 01/01/2026

Sindaco
Mantovan Mario

Bilancio – Sicurezza – Polizia Locale – Società Partecipate – Lavori Pubblici
 – G.A.L. – Ente Parco – Protezione Civile – Conferenza dei Sindaci della Costa
 – Conferenza dei Sindaci dell'area del Delta del Po
 – Manutenzioni – Patrimonio – Consorzio di Bonifica

GIUNTA COMUNALE

Vice Sindaco - Assessore
Ferro Adam

Caccia – Pesca – Agricoltura – Viabilità – Tributi – Informalizzazione – Digitalizzazione dell'Ente – Urbanistica – Edilizia Privata – Contenzioso – Affari Generali

Assessore
Braghin Cinzia

Pro Loco – Turismo – Promozione del territorio – Commercio – Mercati rionali – Attività Produttive – Eventi – Eventi natalizi

Assessore
Tessarín Marialaura

Politiche di genere – Politiche e pratiche dell'inclusione – Politiche Giovanili – Imprenditoria Femminile – Università Popolare – Biblioteca – Fiera del libro – Cultura – Associazioni culturali – Valorizzazione del patrimonio artistico e culturale – Identità, tradizioni e innovazione.

Assessore
Siviero Giovanni

Scuole di ogni ordine e grado e servizi – Politiche sanitarie – Servizi Sociali – Minori – Associazioni per anziani – Rapporti con la C.C.S – Edilizia Popolare (ATER) – Servizi Cimiteriali – Personale – Servizi Demografici

Assessore
Vianello Ivano

Sport – Ecologia – Ambiente – Paesaggistica – Associazioni sportive

Segretario Generale
Ballarin Alessandro

COMANDO DI POLIZIA LOCALE

Comandante
Trombin Michela

I SETTORE

Affari Generali, Segreteria del Sindaco, Sport e Tempo libero, Rogito Contratti, Segreteria Protezione Civile, Depenalizzazione, Servizio legale, Anticorruzione e trasparenza, Comunicazione e Partenariati, Transizione al Digitale

Servizio Segreteria, Affari Generali, Protocollo, Messi, Depenalizzazione

Responsabile Lazzarin Federica

Servizio Segreteria del Sindaco, Segreteria di Protezione Civile, Tempo libero, comunicazione, partenariati, Servizio Legale-Rogito contratti

Responsabile Lazzarin Federica

II SETTORE

Gestione Economica Finanziaria – Personale
 Gestione Giuridica Sistemi Informativi
 Vice segreteria
 Ufficio Programmazione e Controllo
 – Gestione segnalazioni sospette

Vice segretario Generale
Luni Marco

Servizio Contabilità e Bilancio

Servizio Personale
Responsabile Marco Luni

Servizio Economato

Responsabile Luni Marco

Gestione Giuridica Sistemi Informativi

Responsabile Luni Marco

III SETTORE

Servizi Demografici
 - Elettorale - Statistica – Ufficio Leva

Servizio Anagrafe, Stato Civile, Leva Elettorale e Statistica

Responsabile Maccario Giustina

IV SETTORE

Servizio Tributi, Gestione Entrate, Toponomastica

Servizio Tributi, Gestione Entrate

Responsabile
Bonafè Veronica

V SETTORE

Programma Opere Pubbliche, Lavori Pubblici, Servizi Pubblici di Rilevanza economica, Gestione assicurazioni
 Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
 – Concessioni demaniali – Gare per forniture e servizi strumentali – Gestione automezzi
 Hardware e software – Gestione reti telefonia
 – Concessioni occupazione spazio acque interne
 - Gestione dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

V Settore

Responsabile ad interim
Marangoni Davide

VI SETTORE

Edilizia Privata – Abusi Edilizi – SUAP - SUE - Urbanistica
 Gestione e manutenzione del Patrimonio comunale

VI Settore

Responsabile
Marangoni Davide

VII SETTORE

Servizi Sociali – Asilo Nido – Edilizia Residenziale Pubblica
 Scuola, mense scolastiche, servizio scuolabus
 e altri servizi scolastici - Caccia

VII Settore

Responsabile
Siviero Francesco

VIII SETTORE

Turismo – Commercio – Sport – Cultura – Catasto
 – Trasporti e Mobilità – Espropri – Valutazione incidenza ambientale - Ecologia e Ambiente - Interventi di Protezione Civile – Paesaggio - Gestione Demanio Turistico /Ricreativo – Pesca e assegnazione posti barca

VIII Settore

Responsabile
Trombini Simona

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nella presente sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, la strategia e gli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro agile all'interno dell'ente. Il Comune di Porto Viro ha ritenuto, quale utile strumento di organizzazione, l'utilizzo del lavoro agile come modalità della prestazione lavorativa. Ha provveduto infatti ad adottare con deliberazione di G.M. n. 58 del 08/05/2023 il "Regolamento per la disciplina del lavoro agile/smart working" ed a disciplinare il procedimento di accesso a tale modalità di lavoro.

L'obiettivo era di introdurre una nuova modalità di prestazione dell'attività lavorativa che contemperasse le esigenze di resa efficace dei servizi, delle esigenze individuali dei lavoratori, con attenzione anche all'aspetto della sostenibilità ambientale.

Nel corso del 2025, con deliberazione di Giunta Municipale n. 151 del 21/11/2025, ha approvato il nuovo Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working), aggiornato rispetto alla precedente versione anche in attuazione della Direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, relativa all'accesso al lavoro agile in situazioni di fragilità. Il nuovo Regolamento prevede, inoltre, la possibilità di ricorrere allo smart working anche per esigenze straordinarie e contingenti.

Lo strumento ha l'intento di:

- offrire la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo;
- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi vita e lavoro;
- facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in situazioni di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea.

Da un lato, infatti, tale strumento consente un maggior equilibrio tra vita lavorativa e vita privata del personale dipendente migliorando il benessere organizzativo e dall'altro rappresenta un utile strumento per favorire la digitalizzazione, la riduzione dell'impatto ambientale, il miglioramento della competitività e dell'innovazione dei servizi pubblici, inserendosi perfettamente nel quadro di riforme della P.A. degli ultimi anni.

L'organizzazione del lavoro agile tenderà ai seguenti obiettivi di sviluppo e promozione:

- una maggiore autonomia e responsabilità dei dipendenti;
- l'orientamento ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza e nel tempo rafforzando la cultura della misurazione e valutazione della performance;
- la tensione individuale al raggiungimento degli obiettivi;
- le competenze manageriali e di coordinamento da parte dei responsabili;
- la creazione di gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro proprie del gruppo;
- la valorizzazione delle competenze;
- il miglioramento del benessere organizzativo;
- la conciliazione della vita lavorativa con la vita privata;
- l'inclusione lavorativa dei dipendenti, soprattutto di coloro i quali versano in situazioni di disabilità;
- la promozione e diffusione di tecnologie digitali e la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;
- la razionalizzazione delle risorse strumentali e la riprogettazione degli spazi di lavoro contribuendo altresì allo sviluppo sostenibile del territorio.

In termini operativi, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, e la sua autorizzazione necessita di una valutazione organizzativa e relativa alla tipologia di attività da parte del datore di lavoro.

È autorizzabile a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato e viene attivato a seguito della stipulazione per iscritto di un accordo individuale che deve contenere le previsioni di cui al CCNL 16/11/2022.

Il Comune di Porto Viro tiene conto di quanto definito dalla normativa vigente sul lavoro agile e dei contenuti relativi agli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva al fine di garantire:

- che non sia dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi a cittadini ed imprese anche attraverso l'implementazione di piattaforme digitali;
- che non sia motivo di accumulo di lavoro arretrato;
- che siano adottati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
- che venga garantito il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa prioritariamente dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e titolari di posizione organizzativa e in generale di tutto il personale.

Nell'autorizzare il lavoro agile l'Amministrazione si atterrà ai criteri di precedenza stabiliti dal "**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE (SMART WORKING)**" approvato con deliberazione di G.M. n. 151 del 21/11/2025 (ALLEGATO 4)

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane e strategia di copertura del fabbisogno

Il Piano triennale dei fabbisogni 2025-2027 del personale è stato approvato nell'ambito del PIAO 2025 con deliberazione di G.M n. 40 del 31/03/2025, come rettificata dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 04/04/2025, dichiarate immediatamente eseguibili.

Successivamente la nuova Amministrazione, con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 19/06/2025 ha parzialmente modificato il vigente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 - Sezione 3: Organizzazione e capitale umano: Sottosezione Struttura organizzativa e Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale e, da ultima, la deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 22/09/2025 ha provveduto all'aggiornamento del PIAO Sotto Sezione 3.3.1: "Programmazione strategica delle Risorse Umane e Strategie di Coperture del fabbisogno".

Con il presente atto deliberativo, si approva la programmazione del fabbisogno del capitale umano per il triennio 2026-2028 con le **intervenute necessità aggiornate al 2026**.

Si riporta in allegato la programmazione triennale "**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2026-2028**" (ALLEGATO 5)

3.3.2 Formazione del personale

La presente Sottosezione definisce le priorità strategiche, gli obiettivi, le risorse e i risultati attesi in materia di formazione del personale del Comune di Porto Viro, rispetto all'evoluzione dei fabbisogni di competenze correlati agli obiettivi di valore pubblico da perseguire.

Questa Amministrazione attribuisce alla formazione professionale dei dipendenti un ruolo strategico, nella convinzione che per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi tutte le organizzazioni, ed in particolar modo quelle pubbliche, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze.

In questo particolare momento storico in cui la Pubblica Amministrazione è oggetto di un importante processo di riorganizzazione e di riforma nell'ottica della resilienza e della sostenibilità, in attuazione del principio di sussidiarietà, conseguentemente le azioni della PA possono realizzarsi solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale.

L'attivazione dei diversi piani strategici che deriveranno dal processo di riforma, richiedono la presenza di personale qualificato e aggiornato, da un lato per garantire l'effettività delle riforme normative, dall'altro per prevenire eventuali fenomeni di esclusione e demotivazione.

In questo nuovo scenario, costituisce obiettivo primario la realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e la programmazione delle attività formative, per assicurare il diritto individuale alla formazione permanente, in coerenza con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione e che tenga conto delle esigenze e delle peculiarità dei singoli individui.

L'impiego delle metodologie di formazione a distanza potrà consentire di ampliare il numero dei destinatari e realizzare una formazione continua che garantisca livelli minimi comuni di conoscenze.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022 che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il quale dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza, rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda che i dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ..."*.

L'Ente provvede pertanto alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.

Le attività di formazione individuate sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di salvaguardare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;

- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Si riporta in allegato il **PIANO DELLA FORMAZIONE** valido per il triennio 2026/2028 (**ALLEGATO 6**)

Nel corso della formazione, ove previsto, sono svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile deve sollecitare.

Vengono inoltre favorite iniziative di formazione interna, anche attraverso predisposizione di vademecum finalizzati ad agevolare i dipendenti nell'uso degli applicativi e nella corretta gestione dei procedimenti.

Ove possibile, si incentiverà anche la formazione interna sia avvalendosi della possibilità di persone all'uopo formate, sia favorendo la condivisione e lo scambio di competenze e conoscenze acquisite dal personale.

4 MONITORAGGIO

4.1 MONITORAGGIO SEZIONE 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione"

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Servizio Pianificazione programmazione e controllo, con il coordinamento del Segretario Generale e tramite approvazione della Giunta comunale entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione. Il monitoraggio del PIAO avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale. Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezione viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.

Monitoraggio delle sezioni e sottosezioni

Sottosezione Valore pubblico

La sottosezione riporta gli obiettivi strategici definiti nel documento unico di programmazione – sezione strategica, approvato dal Consiglio comunale. Con riferimento agli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, l'azione strategica di governo è stata declinata in n. 15 linee programmatiche di mandato.

I singoli obiettivi strategici sono poi tradotti negli obiettivi operativi triennali della sezione operativa del DUP. Il monitoraggio avviene tramite due stati di avanzamento testuali: il primo infrannuale entro il 31 Luglio dell'anno di riferimento, approvato dal Consiglio comunale; il secondo coincide con la Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio che viene approvata dal Consiglio comunale entro il 30 Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Sottosezione Performance

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance. Il monitoraggio viene svolto con riferimento agli obiettivi di performance trasversali dell'Ente e agli obiettivi di performance assegnati ai Responsabili dei servizi.

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 di responsabili dei servizi, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun servizio sarà effettuato secondo le modalità di attuazione di seguito riportate. Il monitoraggio viene svolto secondo una tempistica che prevede una verifica infrannuale e una verifica annuale.

I responsabili dei servizi, con il coordinamento del Segretario Generale, elaboreranno, a tal fine, report informativi con riferimento agli obiettivi di performance agli stessi assegnati, relativi alla situazione gestionale semestrale, secondo le seguenti modalità:

1. al **30 giugno** di ciascun anno, reportistica indicante:
 - la percentuale di avanzamento dell'attività in rapporto alle azioni programmate. E' previsto l'inserimento di note esplicative delle modalità di avanzamento/completamento e indicazioni di eventuali criticità riscontrate e/o superate ed eventuali variabili/situazioni imprevedute in corso d'opera che abbiano reso impossibile il completamento dell'azione e della gestione necessaria per il perseguimento dell'obiettivo;
 - i relativi indicatori, i cui valori conseguiti sono confrontati coi valori attesi per i primi sei mesi dell'anno;
2. al **31 dicembre** di ciascun anno, report di monitoraggio conclusivo relativo allo stato di attuazione degli obiettivi gestionali assegnati, fornendo le medesime informazioni indicate nel precedente report preordinate all'analisi dell'andamento gestionale complessivo.

Le verifiche al 30 giugno e al 31 dicembre vengono effettuate dal Nucleo di Valutazione, il quale esamina le rendicontazioni presentate da ciascun responsabile di settore, analizza le eventuali azioni correttive proposte e valida il grado di avanzamento/conseguimento degli obiettivi, predisponendo un'apposita relazione da trasmettere per l'approvazione alla Giunta comunale.

Il Nucleo di Valutazione, durante la verifica dello stato di avanzamento esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame di tutti i settori, il Nucleo di Valutazione stabilisce le percentuali di raggiungimento di ciascun obiettivo e attività. Il Servizio pianificazione programmazione e controllo che supporta tecnicamente il Nucleo di Valutazione effettua le ulteriori verifiche tecniche trasmettendo ai responsabili dei settori interessati le relative osservazioni e chiedendo le opportune motivazioni in caso di mancato raggiungimento del risultato.

Al termine delle operazioni di verifica il Nucleo di valutazione, sulla base delle motivazioni fornite dai Responsabili di Settore, provvede ad assegnare la percentuale definitiva eventualmente corretta ad ogni obiettivo/attività ed, eventualmente, a modificare la percentuale assegnata nel caso in cui le motivazioni siano giustificative del mancato parziale conseguimento dell'obiettivo/attività. I prospetti riepilogativi delle percentuali e delle medie di Settore sono allegati al Verbale del Nucleo di Valutazione, e vengono poi approvati con apposita deliberazione della Giunta comunale.

Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

Il monitoraggio dell'attuazione del Piano Triennale Prevenzione corruzione e trasparenza è previsto e definito nella specifica sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, parte generale del PTPCT a cui si rinvia. In estrema sintesi, si evidenzia che è previsto un sistema di monitoraggio semestrale, secondo le modalità stabile dagli artt. 6 e 10, comma 1, lettera b del D. Lgs. 150 del 2009 e secondo le indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2019, con il PNA 2022 e, da ultimo, con il PNA 2025 approvato con Delibera ANAC n.19 del 28 gennaio 2026.

Il tipo di monitoraggio viene inteso come funzionale ed integrato dato che deve avere per oggetto tutti gli ambiti di programmazione del PIAO. In particolare, il monitoraggio della sottosezione relativa al PTPCT è coordinato con il monitoraggio della sottosezione Performance, sia come tempistica (semestrale) sia come oggetto della verifica, in considerazione del fatto che gli obiettivi previsti nel PTPCT risultano essere anche obiettivi trasversali del Piano della Performance.

Il monitoraggio è svolto dal RPCT con la collaborazione dei responsabili dei servizi in qualità di referenti, è preordinato alla verifica dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio e riguarda sia le misure anticorruzione generali sia le misure anticorruzione specifiche.

Il monitoraggio è suddiviso in due sottofasi:

1. monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
2. monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio.

Il risultato del monitoraggio è preordinato alla verifica della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione adottate dall'Ente.

4.2 MONITORAGGIO SEZIONE 3 "Organizzazione e capitale umano"

Quanto al Piano triennale del fabbisogno di personale l'ufficio risorse umane verifica periodicamente la realizzazione delle procedure di reclutamento del personale previste e si accerta della compatibilità economico-finanziaria del piano approvato, in relazione ai dati sopravvenuti a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione.

In merito all'organizzazione del lavoro agile è previsto che ciascun dirigente responsabile di servizio monitori lo svolgimento dell'attività lavorativa svolta in modalità agile. Tale monitoraggio avviene indirettamente anche attraverso la verifica del conseguimento degli obiettivi di performance assegnati al lavoratore ed all'ufficio di appartenenza.

Per quanto concerne il monitoraggio dell'attuazione del piano di formazione del personale e dell'eventuale esigenza di modifica dello stesso, il servizio risorse umane si occuperà di raccogliere eventuali nuove esigenze di apprendimento e confronto segnalate dai dirigenti responsabili.

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sovrintende alla programmazione delle attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza ed alla verifica dei suoi risultati. I Responsabili dei Servizi monitoreranno la partecipazione dei propri dipendenti e signaleranno al Responsabile dell'Anticorruzione eventuali necessità riscontrate. Dell'attività di formazione realizzata nell'anno di riferimento sarà dato atto nella relazione di cui all'art. 1, comma 14, L. 190/2012 e all'art. 28 del P.T.P.C.

5 ALLEGATI AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - PIAO 2026/2028

Sono allegati al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026/2028 i seguenti documenti:

1. ALLEGATO 1: Piano della Performance 2026/2028
Allegato 1.1: Obiettivi del Segretario Generale 2026/2028
2. ALLEGATO 2: Piano delle Azioni Positive 2026/2028
3. ALLEGATO 3: Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2026/2028 con relativi allegati
4. ALLEGATO 4: Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working) e fac-simile di accordo individuale
5. ALLEGATO 5: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2026-2028

6. ALLEGATO 6: Piano della Formazione del Personale 2026-2028