



COMUNE DI POZZUOLO DEL FRIULI
Provincia di Udine

*Piano della Prestazione (Performance)
2023-2025*

*L.R. 18/2016
Capo V – Valutazione della prestazione -
Art. 39 – Trasparenza della valutazione -*

Sommario

1. Presentazione del Piano	3
2. Identità	6
2.1 Chi siamo	6
2.2 Come operiamo	7
2.3 Principi e valori	8
2.4 L'Amministrazione in cifre	8
2.5 Organigramma del Comune di Pozzuolo del Friuli	10
3. Il contesto	11
3.1 Il Comune in cifre	11
3.2 Stato di salute organizzativa	14
4. Dalle linee strategiche agli obiettivi operativi	15

1. Presentazione del Piano

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta), così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

In particolare, però, dette norme nazionali sulla *performance* contenute in tale decreto non risultano applicabili agli Enti locali della Regione, poiché la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ha legiferato un sistema integrato di interventi per la gestione di attività riguardanti le Amministrazioni del Comparto Unico del Pubblico impiego regionale e locale con L.R. n. 18 del 09.12.2016 e ss.mm.ii. che, di parziale abrogazione della precedente Legge Regionale 11.08.2010 n. 16, ha effetto, con riferimento alla materia di cui si discute e per sua espressa previsione, dal 01.06.2017.

Inoltre, con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione F.V.G., è stata effettuata un'operazione di semplificazione delle disposizioni applicabili agli Enti locali in materia di contenimento della spesa e regole di reclutamento. In questo senso, non sono più applicabili, fra le altre, le norme che imponevano limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (D.L. 75/2017), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'art. 10, comma 17, della L.R. 23/2019. Modifica di cui tiene conto anche il vigente Contratto Collettivo Regionale di lavoro del 19.07.2023.

Nell'ambito dei criteri delineati dal legislatore nazionale nel Capo II, recante "Il ciclo di gestione della performance", del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., il legislatore regionale definisce il sistema di misurazione e valutazione della prestazione che deve individuare le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

L'attuazione del ciclo della *performance* si basa sui seguenti elementi fondamentali (artt. 38 e 39 L.R. 18/2016):

- il sistema di misurazione e valutazione, al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale;
- il piano della prestazione;

- la relazione sulla prestazione, che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.

In particolare, il piano della prestazione è un documento programmatico, “*costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'amministrazione, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori*”. (art. 39 – comma 1, lett. a) - LR 18/2016).

Sia il ciclo della *performance* che il piano della prestazione (*performance*) richiamano strumenti di programmazione e valutazione già in uso presso gli Enti locali: dalle linee programmatiche di governo e dal piano generale di sviluppo discendono le priorità strategiche dell'Amministrazione comunale; il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024 – 2026 (approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 11 del 12 marzo 2024, avente ad oggetto: “Approvazione Documento Unico di Programmazione Triennio 2024/2026 – ex art. 170 del D.Lgs. 267/2000.” – regolarmente esecutiva -) le traduce in azione, su un arco temporale triennale; mentre il Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G. assegna le risorse ai Titolari di Posizione organizzativa e individua gli obiettivi operativi e gli indicatori per misurarne il raggiungimento attraverso il sistema permanente di valutazione dei Dipendenti e dei Responsabili di Area – Titolari di Posizione Organizzativa.

Non a caso il T.U.E.L dispone che il Piano della *performance* costituisca parte integrante del P.E.G. in ottemperanza al D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126, emanato in attuazione degli articoli 1 e 2 della Legge 5 maggio 2009 n. 42, e recante “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi”, con il quale è stata approvata la riforma della contabilità degli Enti territoriali. Detta riforma è considerata un tassello fondamentale della generale operazione di armonizzazione dei sistemi contabili tra tutti i livelli di governo, nata dall'esigenza di garantire il monitoraggio ed il controllo degli andamenti della finanza pubblica e di consentire la raccordabilità dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio con quelli adottati in ambito europeo.

Il Comune di Pozzuolo del Friuli, quindi, di norma non adotta un apposito piano della *performance* separato dai documenti già applicati. Al contrario, di norma valorizza i metodi e gli strumenti esistenti, rafforzando il collegamento fra pianificazione strategica e programmazione

operativa ed integrando il sistema di valutazione esistente, come da Linee guida dell’Anci in materia del ciclo della *performance* (datate 2011) ove compatibili con la disciplina regionale.

Sempre nel rispetto della normativa regionale, si ritiene che anche i principi e le raccomandazioni impartite dall’A.N.A.C. costituiscano un punto di riferimento per l’intero ciclo della *performance*.

Tuttavia, anche nell’esercizio 2024, a causa di diverse situazioni descritte più avanti, ci si è organizzati per addivenire ad un piano della performance che prevedesse il raggiungimento di obiettivi contenuti e si rileva che, rispetto all’anno scorso, si sono impiegati tempi più brevi.

Comunque, il presente Piano della prestazione (*performance*) risulta coerente e in stretta correlazione con i seguenti documenti:

- Indirizzi generali di governo approvati con Deliberazione consigliere n. 23 del 11.06.2019;
- Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024 – 2026;
- Del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi e approvato con delibera di Giunta Comunale n° 119 del 20/12/2012 e ss.mm.ii.;
- Sistema di Valutazione della *Performance* adottato dall’Ente con i seguenti atti:
 1. “Appendice C” del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
 2. Regolamento per la produttività individuale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 161 del 08.09.2005 e ss.mm.ii.;
 3. Sistema di valutazione della prestazione e dei risultati delle posizioni organizzative, approvato con delibera di Giunta Comunale n° 87 del 26.09.2013;
 4. Criteri per la valutazione delle prestazioni del Segretario comunale, approvato con provvedimento prot. n. 17568/2008.

In ogni caso, con la conferma del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (Deliberazione giuntale n. 13 del 31.01.2024) si sono previste attività che puntino al rispetto della trasparenza e della prevenzione della corruzione e all’antiriciclaggio.

Le pagine che seguono hanno lo scopo di delineare gli obiettivi strategici da perseguire nell’anno in corso, nonché indicare come essi si traducano in obiettivi operativi. Infine, grazie all’intervento dell’Organismo Indipendente di Valutazione, nominato dal Comune di Pozzuolo del Friuli ai sensi dell’art. 42 – 2° comma – della L.R. 18/2016, sarà possibile valutare la performance organizzativa dell’Ente, stanti i compiti ad esso attribuiti dal successivo comma 3 dell’art. 42 della già citata Legge Regionale.

Il Piano consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell’Amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla prestazione, consentirà di:

1. conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell’Ente,

2. monitorare lo stato di avanzamento dei programmi,
3. confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, che in questo periodo sono particolarmente pesanti,
4. individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'Ente.

Il Piano della prestazione diventa quindi l'occasione per:

- consentire una lettura agile e trasparente dei principali documenti di programmazione,
- fornire una mappa a chi vorrà approfondire la conoscenza del funzionamento dell'Ente,
- essere la base per misurare e valutare la performance organizzativa.

Attraverso questo documento, il Cittadino è reso partecipe degli obiettivi che l'Ente si è dato per l'anno in corso. Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate, nonché di conoscere l'operato dei Dipendenti. Il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

Non trovano invece spazio nel Piano i risultati della “*performance*” individuale, sebbene il relativo sistema di valutazione sia applicato già da tempo nell'Ente e consenta:

- la valutazione di comportamenti organizzativi;
- la valutazione individuale, in genere;
- la valutazione di ruolo / responsabilità ricoperti, anche ai fini dell'attribuzione della misura della retribuzione di risultato.

2. Identità

2.1 Chi siamo

Il Comune di Pozzuolo del Friuli è un ente territoriale che rappresenta la propria Comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della Costituzione. Ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei Cittadini e delle loro formazioni sociali. Il Comune ha sede a Pozzuolo del Friuli in Via Venti Settembre n. 31. Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono reperibili sul sito istituzionale “www.comune.pozzuolo.udine.it”.

2.2 Come operiamo

Il Comune, nell'ambito delle norme, dello Statuto e dei Regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri, in base al quale:

1. agli organi di governo (Consiglio comunale – Sindaco - Giunta comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento;
2. alla struttura amministrativa (Segretario comunale, Titolari di Posizione organizzativa, Personale dipendente) spetta invece, ai fini del perseguimento anche degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

Gli uffici comunali operano sulla base dell'individuazione delle esigenze dei Cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità.

Di norma, è il Segretario comunale titolare che svolge i compiti di coordinamento, controllo e supporto alla attività amministrativa e si adopera affinché vengano raggiunti tutti gli obiettivi del Piano, ai fini, anche, della valutazione per la liquidazione dell'indennità di risultato. Si evidenzia, però, che attualmente la sede di Segreteria comunale è vacante e che anche l'organigramma del Comune presenta molte criticità, dovute a diverse cause, compreso il ripetuto avvicendamento di personale avvenuto nel corso dell'anno scorso (alcune figure, infatti, non sono rimaste in servizio che qualche mese) e ancora in atto.

Infatti, già nell'esercizio 2023, a causa di diverse situazioni (dimissioni per quiescenza, dimissioni - anche a breve distanza dall'assunzione presso questo Ente – a seguito di concorsi pubblici vinti, assenze per maternità) si è verificata una grave carenza di personale che, in particolare, ha fatto venir meno figure idonee cui affidare la Responsabilità esclusiva di ciascuna delle Aree dell'Ente; ha portato al quasi totale rinnovamento del personale dell'Area Economico finanziaria e che lascia scoperti ancora diversi posti nelle Aree "Amministrativa" ed "Urbanistica, Edilizia privata ed Attività produttive", oltre alla mancanza del Segretario comunale titolare dal 01.03.2023. La situazione descritta in alcuni casi è rimasta invariata anche nel 2024 ed in altri si è rinnovata, coinvolgendo in particolare l'Area Lavori pubblici e nuovamente l'Area Economico finanziaria con nuove cessazioni di personale – ancora in corso – anche con riferimento alle posizioni apicali. Per far fronte alla carenza di personale si sono operate delle assegnazioni temporanee di personale per le Aree più carenti e si stanno cercando figure professionali idonee con ricorso a graduatorie vigenti; è di tutta evidenza, però, che anche

questi interventi e le prossime, auspicabili sostituzioni di personale, coinvolgendo il personale in ripetute fasi di passaggio di competenze – ammesso e sperando siano possibili –, nonché in attività di formazione ed addestramento del personale neo-assunto, portano rallentamenti e pregiudizi all’azione amministrativa nel suo insieme.

Pertanto, il soddisfacimento del fabbisogno, il mantenimento dell’attuale standard di efficienza e la garanzia dei servizi minimi a beneficio di Cittadinanza e del Territorio rappresentano già di per sè un obiettivo per gli uffici interessati e quelli coinvolti nel loro supporto, di cui si terrà conto nella valutazione. Un tanto, considerata anche la recente modifica della struttura organizzativa dell’Ente, adottata con Deliberazione G.C. n. 1 del 12.01.2023, che ha inteso gettare le basi per un più efficace espletamento delle funzioni affidate ad Uffici e Servizi, ma che necessita, per riuscirvi, della completa realizzazione del piano del fabbisogno di personale (approvato per stralcio con deliberazione G.C. n. 52 del 18.04.2024, avente ad oggetto: “Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – P.I.A.O. 2024 – 2026. Approvazione stralcio Sezione 3 – Sottosezione 3.3 Piano triennale dei Fabbisogni di personale” – regolarmente esecutiva – che ha confermato alcune previsioni dei precedenti Piani), ancora in corso di realizzazione e lontano dall’essere completato.

2.3 Principi e valori

Nell’ambito dei principi fondamentali e delle finalità fissati dal vigente Statuto comunale, l’azione del Comune ha come fine quello di soddisfare i bisogni della Comunità che rappresenta, puntando all’eccellenza dei servizi offerti e garantendo, al contempo, l’imparzialità e il buon andamento nell’esercizio della funzione pubblica. I principi e i valori che la ispirano sono:

- integrità morale,
- trasparenza e partecipazione
- lotta alla corruzione e antiriciclaggio
- orientamento all’utenza
- valorizzazione delle risorse interne
- orientamento ai risultati
- innovazione
- ottimizzazione delle risorse.

2.4 L’Amministrazione in cifre

Sindaco	Denis Lodolo
Giunta	4 Assessori comunali
Consiglieri delegati	2
Consiglio	17 (Compresi Sindaco e Assessori eletti in Consiglio)

Mandato	2019 – 2024*
Segretario Comunale titolare	Assente dal 01.03.2023 (la Sede di Segreteria è tutt'ora coperta con Segretari comunali incaricati via via della reggenza)
Aree	5
Titolari di Posizione Organizzativa dell'Ente previste	5
Dipendenti in servizio, compresi i TPO, al 30.04.2024	27**

* Le prossime consultazioni elettorali sono programmate per i giorni 8/9 giugno 2024

** sono programmate due cessazioni a decorrere dal mese di giugno p.v.

2.5 Organigramma del Comune di Pozzuolo del Friuli

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI POZZUOLO DEL FRIULI dal gennaio 2023

SINDACO

SEGRETARIO COMUNALE

01 Area Amministrativa T.P.O. dott. Pier Giorgio Berzanti Cat. D					02 Area Economico-finanziaria TPO dott.ssa Matilde Monterisi Cat. D					03 Area Urbanistica, Edilizia privata ed Attività Produttive T.P.O. arch. Ivo Casa Cat. D					04 Area Lavori Pubblici TPO arch. Paolo Sartori Cat. D				05 Area Polizia Locale T.P.O. dott. Massimo Nardin Cat. PLB		
Servizi culturali, sportivi, del tempo libero e scolastici		Servizio Affari generali			Servizi per conto dello Stato	Servizi Sociali (in convenzione con l'Ambito)		Servizi economico finanziari		Servizi Amministrativi		Servizio Territorio					Servizio Patrimonio e Demanio				Servizio Polizia Locale
Ufficio Cultura e Biblioteca Ufficio Scolastico compresi trasporto e mensa scolastica	Ufficio Segreteria	U Ufficio Gestione giuridica del Personale	Ufficio Contratti	Ufficio Protocollo	Uffici Anagrafe, Elettorale, Stato civile, Statistica, Leva	Ufficio delle Politiche giovanili e della Famiglia	Ufficio Socio-assistenziale	Ufficio Contabilità e controllo di gestione e Ufficio Tributi e fiscalità	Ufficio Tributi e fiscalità	Ufficio Gestione economica del Personale	Ufficio Provveditorato	Ufficio Urbanistica	Ufficio Ambiente ed Edilizia Privata	Ufficio per la Protezione civile	Ufficio per i Servizi informatici	SUAP e commercio (in convenzione con il Comune di Udine)	Ufficio Lavori pubblici	Ufficio Sicurezza sul lavoro	Ufficio Espropri	Ufficio Manutentivo	Uffici Comando e contenzioso, Viabilità e infortunistica stradale, Autorizzazioni e concessioni stradali, Polizia amministrativa, Contravvenzioni, Polizia giudiziaria e commerciale, Controllo Ambiente, Polizia rurale - in parte funzioni gestite con Convenzione con Comune di Campoformido
PERSONALE IN SERVIZIO OLTRE AI TPO																					
2 Cat. C	1 Cat. C		1 Cat. B	1 Cat. C 1 Cat. B	1 Cat. B	1 Cat. C pt.	2 Cat. C 1 Cat. B.		(la Categoria D)	1 Cat. C					2 Cat. C 1 Cat. B 1 Cat. B pt.		3 Cat. B	3 Cat. PLA			

3. Il contesto

Nelle pagine che seguono vengono esposti i dati più significativi, rappresentativi dell'Ente sotto l'aspetto territoriale, demografico, delle strutture presenti sul territorio e organizzativo. Sono elementi che incidono sulle scelte e sugli obiettivi dell'Amministrazione. Vengono, inoltre, presentate alcune informazioni di carattere finanziario, organizzativo e sui rapporti con i Cittadini, che consentono di delineare lo stato di salute dell'ente in questi ambiti e il contesto nel quale opera l'Amministrazione.

3.1 Il Comune in cifre

Territorio	
Superficie in Km ²	34,28
Risorse idriche – Fiumi e torrenti	1
Canali artificiali	2

Popolazione	
Popolazione legale (ultimo censimento 31.12.2021)	6906
Popolazione al 31/12/2023	6884
Nati 2023	32
Morti 2023	84
Immigrati 2023	286
Emigrati 2023	250
Popolazione in età prescolare (0-6 anni) 2022	358
Popolazione in età scuola obbligo (7-16 anni) 2022	633
Popolazione in forza lavoro prima occupazione (17-29 anni)	827

2022	
Popolazione in età adulta (30-65 anni) 2022	3378
Popolazione in età senile (oltre 65 anni) 2022	1704

Presenza imprenditoriale (a titolo esemplificativo e non esaustivo)	
n. aziende presenti sul territorio [dati Camera di Commercio del 11.03.2014 comprendenti: Produttori agricoli, Agriturismi/frasche, Strutture ricettive (compresi B&B), Commercio on line, Vendite tramite internet o al domicilio del consumatore, Noleggio auto, Mense aziendali e le successive categorie riportate di seguito]	529
n. commercianti alimentari (comprese pizzerie al taglio)	10
n. commercianti non alimentari	25
n. commercianti misti	10
n. giornali/tabacchi	15 (giornali 8 e tabacchi 7)
n. parrucchieri/estetisti e tatuatori e piercing	13
Pubblici esercizi (bar e ristoranti)	25
mercato settimanale – n. ambulanti	5 posteggi di cui 3 ambulanti fissi
n. farmacie	2
n. distributori di benzina	5 di cui 4 con attività accessoria commerciale
Numero di associazioni	52

Strutture comunali per attività culturali e tempo libero	
Biblioteca	1
Palestre	1

Campi sportivi	4
Centri di aggregazione	1
Sedi delle associazioni	13
Sale espositive	3
Teatro	0

Scuole	
Asilo Nido	1
Scuola dell'Infanzia	2
Scuole elementari	1
Scuole medie	1
Istituti secondari superiori	1

Strutture per anziani	
Casa di riposo (PRIVATA)	1
Centro diurno per anziani	0

Società partecipate	
CAFC SPA	1
A & T 2000 SPA	1
Consorzio sviluppo Economico del Friuli COSEF (ex ZIU)	1
AUSIR ex ATO Friuli Centrale	1

Sito internet istituzionale	www.comune.pozzuolo.udine.it
------------------------------------	--

3.2 Stato di salute organizzativa

Modello organizzativo	Indicatore	Formula	2022	2023	Variazione
	Responsabilizzazione e del personale	N. Responsabili / Totale dei dipendenti	0,15	0,19	00,4
	Mobilità in entrata	N. dipendenti assunti / totale dipendenti	0,22	0,26	0.04
	Mobilità in uscita	N. dipendenti cessati / totale dipendenti	0,19	0,19	=
Capitale umano	Indicatore	Formula	2022	2023	
	Capacità organizzativa del personale	Ore annue di lavoro straordinario (escluso elezioni) / Totale dipendenti	11,11	29,41	18,30
	Livello di formazione del personale	N. dipendenti laureati / totale dipendenti	0,37	0,33	-0,04
segue Modello organizzativo					
Formazione	Indicatore	Formula	2022	2023	Variazione
	Costo formazione pro capite	spese formazione / tot. Dipendenti	374,12	522,72	148,60
Politiche retributive e Premi	Indicatore	Formula	2022	2023	Variazione
	Quota salario accessorio per dipendente	Risorse CCDIT / numero dipendenti (indennità e progressioni da CCDI)	571,22 (a consuntivo)	Non definito	Non rilevabile
	Capacità di incentivazione	Risorse destinabili a produttività / totale dipendenti	17.408,00 previste	23.12,00 previste	5.604,00
Benessere organizzativo	Indicatore	Formula	2022	2023	Variazione
	Grado di equità dell'Amministrazione	Indagine diretta sul benessere organizzativo	non rilevata	non rilevata	===
	Senso di appartenenza	Indagine diretta sul benessere organizzativo	non rilevata	non rilevata	===
Indicatori di	Indicatore	Formula	2022	2023	Variazione

genere					
	Responsabili donne	Donne responsabili / totale responsabili	0,25	0,40	0,15
	Donne con rapporto di lavoro a tempo indeterminato	Indagine diretta sul benessere organizzativo	Non rilevata	Non rilevata	===
I.T.	Indicatore	Formula	2022	2023	Variatione
	Diffusione della posta elettronica	Indirizzi personali / Totale dei dipendenti	1	1	0

4. Dalle linee strategiche agli obiettivi operativi

Il programma di mandato, presentato al Consiglio comunale il giorno 11 giugno 2019 (deliberazione n. 23), costituisce il punto di partenza del processo di pianificazione strategica. Contiene, infatti, le linee essenziali che devono guidare l'Ente nelle successive scelte. Gli obiettivi strategici sono stati declinati in obiettivi operativi annuali che costituiscono parte integrante del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.). Nel P.E.G. (approvato con Deliberazione giunta n. 42 del 21.03.2024, avente ad oggetto: "Assegnazione ai Responsabili delle Aree dei budget di spesa per l'esercizio finanziario 2024, come da Bilancio di Previsione 2024/2026 per la propria parte di PEG, nella sua componente finanziaria." – regolarmente esecutiva -) sono, inoltre, assegnate le risorse ad ogni Responsabile di Area per il raggiungimento di tali obiettivi. Gli obiettivi annuali dovranno essere perseguiti e manifesteranno la loro utilità negli esercizi successivi.

Il principale documento di programmazione, attualmente, è il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO introdotto nel 2021 per le Amministrazioni pubbliche con lo scopo di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche Amministrazioni ed una sua semplificazione, di assicurare una migliore qualità e maggiore trasparenza dell'attività amministrativa e di migliorare la qualità dei servizi ai Cittadini ed alle imprese. Successivamente, sono state introdotte dal legislatore nazionale due tipologie di PIAO, al fine di distinguere gli obblighi delle Amministrazioni che occupano dai 50 e oltre Dipendenti e quelle che ne occupano meno di 50 e prevedendo - in fase di prima applicazione – che nell'anno 2022 detto Piano potesse essere approvato "per stralci".

Tenuto conto che il Comune di Pozzuolo del Friuli occupa meno di 50 Dipendenti, può approvare il PIAO in forma semplificata che assorbe in particolare i seguenti singoli atti:

1. Piano dei fabbisogni di personale
2. Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza
3. Piano organizzativo del lavoro agile
4. Piano delle azioni positive

Il Comune di Pozzuolo del Friuli provvederà ad approvare il PIAO entro la fine del mandato istituzionale in corso, tenuto conto che il termine per l'approvazione era legato al termine fissato per l'approvazione del Bilancio di previsione che è via via slittato fino al 15.04.2024.

Il PIAO del Comune di Pozzuolo del Friuli ha di fatto raccolto ed assorbito le precedenti singole deliberazioni adottate per l'approvazione del Piani del fabbisogno, della prevenzione della corruzione e della trasparenza e delle Azioni positive e ha dettato i criteri per il POLA.

Un altro strumento di programmazione adottato dal Comune è il documento unico di programmazione (D.U.P.).

Il DUP è il nuovo documento di programmazione pluriennale mediante il quale l'Amministrazione definisce le proprie linee strategiche, che poi verranno tradotte in obiettivi operativi, con un orizzonte temporale di tre anni. Le linee strategiche sono trasversali rispetto ai

programmi e riguardando spesso più aree e servizi. Gli obiettivi operativi così individuati vengono ripresi e dettagliati nel Piano esecutivo di gestione e della *performance*, definendo fasi e tempi di realizzazione e gli indicatori che misurano i risultati finali.

Di seguito:

- Allegato A1) descrizione delle attività di competenza, le dotazioni di personale assegnate al Responsabile medesimo per il raggiungimento degli obiettivi

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: SORAMEL STEFANO

CODICE FISCALE: SRMSFN68E08L483V

DATA FIRMA: 06/06/2024 17:39:56

IMPRONTA: 9A05C3A62B5A883BBC972BFC97A523F565EF8C1180F1D61D6DAD2A6359E26285
65EF8C1180F1D61D6DAD2A6359E262851B09DC72EB65CF559C0316C4043D5544
1B09DC72EB65CF559C0316C4043D554472D84FDA666185F48F03044AB57CE805
72D84FDA666185F48F03044AB57CE8056E53C2A4468D142E1AA50169F7CAB34D