
COMUNE DI CASSACCO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024/2026

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONE NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 12 DEL 14.03.2024

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI	2
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:	4
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:	4
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
2.1 Valore pubblico	8
2.2. Performance	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	11
2.3.1 Analisi del contesto esterno:	12
2.3.2 Analisi del contesto interno:	14
2.3.3 Le aree a rischio corruzione:	14
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:	15
2.3.5 Obblighi di trasparenza:	16
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	17
3.1 Struttura organizzativa	17
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:	17
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:	18
3.2 Organizzazione del lavoro agile	19
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:	19
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:	19
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:	20
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	22
3.3.1 I Presupposti normativi:	23
3.3.2 L'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale:	23
3.3.3 La dichiarazione di non eccedenza del personale:	24
3.3.4 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:	24
3.3.5 Le assunzioni programmate:	24
3.3.5 La dotazione organica:	27
3.3.6 Il programma della formazione del personale	28
3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:	29
3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:	30
3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere	31
4. MONITORAGGIO	35

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfazione dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art.6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021 n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, come introdotto dall'art.1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n.228, convertito con modificazioni dalla legge n.25 febbraio 2022, n.15 e successivamente modificato dall'art.7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n.36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 giorni dall'approvazione di quest'ultimi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n.3), per la mappatura dei processi, limitandosi

all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del citato decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse o verodi aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrati attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettera a), b) e c), n. 2.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA'OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE**1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Ente locale: Comune di Cassacco

Indirizzo: Piazza A. Noacco n. 1, 33010 Cassacco

Codice fiscale 80007390307 e Partita IVA: 01010880308

Telefono: 0432852811

Sito internet: [www.https://www.comune.cassacco.ud.it](https://www.comune.cassacco.ud.it)

E-mail: segreteria@comune.cassacco.ud.it

PEC: comune.cassacco@certgov.fvg.it

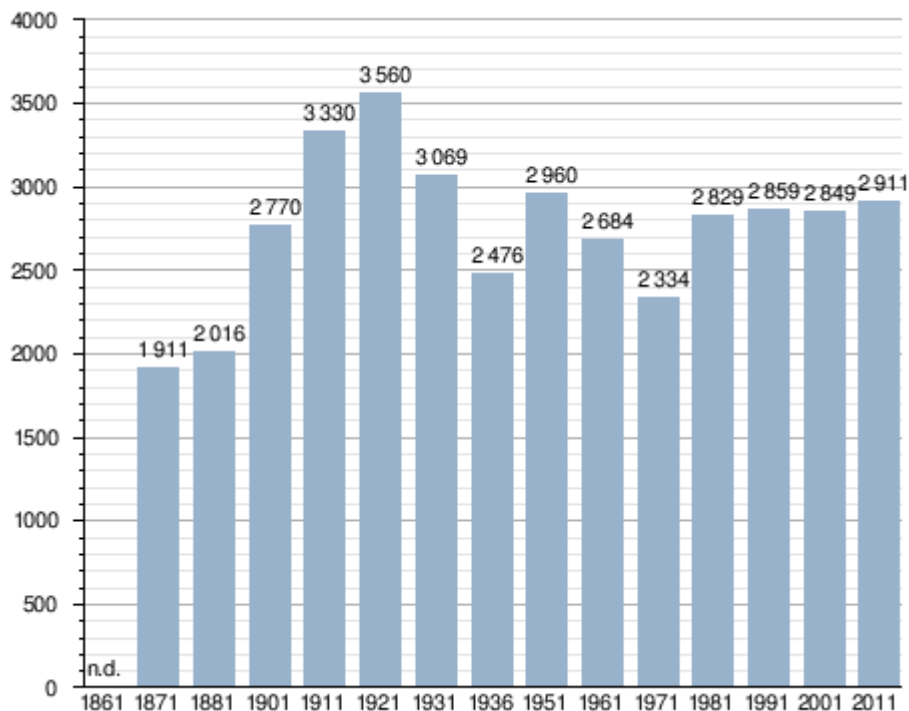
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

Cassacco (Cjassà in friulano) è un comune italiano di 2 772 abitanti (alla data del 31.12.2022) del Friuli-Venezia Giulia. E' situato ai piedi delle prime colline moreniche, formate dall'antico ghiacciaio del Tagliamento, ed è posto a 14 km a nord di Udine.

Nella cartina sotto riportata è possibile localizzare il Comune di Cassacco nel territorio della ex Provincia di Udine.

**1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:**

Nel grafico che segue si può apprezzare l'andamento demografico del Comune di Cassacco da fine '800 al 2011. La popolazione, nei dieci anni successivi ha evidenziato un lieve calo visto che al 31.12.2023 era di 2 778 abitanti.



La tabella che segue contiene i dati della ripartizione della popolazione residente per sesso e la densità abitativa.

Tav. 19.2 segue - FVG POPOLAZIONE RESIDENTE E SUPERFICIE PER COMUNE - Sit. al 31.12.2021

Codice ISTAT	PROVINCE e COMUNI	31.12.2020		31.12.2021		Var. % 21/20	Sup. kmq	Densità abitativa
		Totale	M	F	Totale			
30019	Cassacco	2.844	1.390	1.419	2.809	-1,2	11,7	240,5

Fonte: ISTAT, dati provvisori

Alcuni ulteriori dati sulla popolazione si ricavano dalle tabelle che seguono.

Indicatori di struttura della popolazione al 31 dicembre 2022

Fonte: ISTAT, dati provvisori
Elaborazione: Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica - Regione FVG

CODICE ISTAT	COMUNE	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza totale	Indice di dipendenza giovanile	Indice di dipendenza senile	Indice di struttura età attiva	Indice di ricambio età attiva	Indice di mascolinità	Età media (anni)
030019	CASSACCO	264,09	64,32	17,66	46,65	171,66	211,32	97,01	49,48

Popolazione per sesso e comune al 31 dicembre 2022

Fonte: ISTAT, dati provvisori
Elaborazione: Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica - Regione FVG

CODICE ISTAT	COMUNE	POPOLAZIONE RESIDENTE			DI CUI STRANIERI		
		Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
030019	CASSACCO	1.365	1.407	2.772	52	71	123

Viene infine riportata la tabella della popolazione per anno di nascita.

Popolazione per sesso, comune ed anno di nascita al 31 dicembre 2022

Fonte: ISTAT, dati provvisori

Elaborazione: Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica - Regione FVG

Codice ISTAT Comune	Denominazione Comune	Anno di nascita	Età al 31.12.2022	Maschi Femmine	
				Totale	Totale
30019	Cassacco	2022	0	10	4
30019	Cassacco	2021	1	11	7
30019	Cassacco	2020	2	8	8
30019	Cassacco	2019	3	7	12
30019	Cassacco	2018	4	7	9
30019	Cassacco	2017	5	4	7
30019	Cassacco	2016	6	12	7
30019	Cassacco	2015	7	10	10
30019	Cassacco	2014	8	6	13
30019	Cassacco	2013	9	13	12
30019	Cassacco	2012	10	10	6
30019	Cassacco	2011	11	12	11
30019	Cassacco	2010	12	15	11
30019	Cassacco	2009	13	18	14
30019	Cassacco	2008	14	10	14
30019	Cassacco	2007	15	9	8
30019	Cassacco	2006	16	6	14
30019	Cassacco	2005	17	7	12
30019	Cassacco	2004	18	7	13
30019	Cassacco	2003	19	14	16
30019	Cassacco	2002	20	19	10
30019	Cassacco	2001	21	11	8
30019	Cassacco	2000	22	13	5
30019	Cassacco	1999	23	18	12
30019	Cassacco	1998	24	13	15
30019	Cassacco	1997	25	13	12
30019	Cassacco	1996	26	11	7
30019	Cassacco	1995	27	11	4
30019	Cassacco	1994	28	15	16
30019	Cassacco	1993	29	13	13
30019	Cassacco	1992	30	15	12
30019	Cassacco	1991	31	20	10
30019	Cassacco	1990	32	10	15
30019	Cassacco	1989	33	18	18
30019	Cassacco	1988	34	9	24
30019	Cassacco	1987	35	11	15
30019	Cassacco	1986	36	13	11
30019	Cassacco	1985	37	9	6
30019	Cassacco	1984	38	25	12
30019	Cassacco	1983	39	16	7
30019	Cassacco	1982	40	20	15
30019	Cassacco	1981	41	17	14
30019	Cassacco	1980	42	16	16
30019	Cassacco	1979	43	16	22
30019	Cassacco	1978	44	19	11
30019	Cassacco	1977	45	11	17
30019	Cassacco	1976	46	14	21
30019	Cassacco	1975	47	20	17
30019	Cassacco	1974	48	21	29
30019	Cassacco	1973	49	20	19
30019	Cassacco	1972	50	27	21
30019	Cassacco	1971	51	27	25
30019	Cassacco	1970	52	28	26
30019	Cassacco	1969	53	20	23
30019	Cassacco	1968	54	23	19
30019	Cassacco	1967	55	20	25
30019	Cassacco	1966	56	29	28
30019	Cassacco	1965	57	19	17
30019	Cassacco	1964	58	21	32
30019	Cassacco	1963	59	28	29
30019	Cassacco	1962	60	18	20
30019	Cassacco	1961	61	25	26

30019	Cassacco	1960	62	24	29
30019	Cassacco	1959	63	18	18
30019	Cassacco	1958	64	25	21
30019	Cassacco	1957	65	14	15
30019	Cassacco	1956	66	20	17
30019	Cassacco	1955	67	21	15
30019	Cassacco	1954	68	23	21
30019	Cassacco	1953	69	13	15
30019	Cassacco	1952	70	14	27
30019	Cassacco	1951	71	12	18
30019	Cassacco	1950	72	21	18
30019	Cassacco	1949	73	9	23
30019	Cassacco	1948	74	18	18
30019	Cassacco	1947	75	14	22
30019	Cassacco	1946	76	27	25
30019	Cassacco	1945	77	13	15
30019	Cassacco	1944	78	16	18
30019	Cassacco	1943	79	16	12
30019	Cassacco	1942	80	22	14
30019	Cassacco	1941	81	14	19
30019	Cassacco	1940	82	10	16
30019	Cassacco	1939	83	10	19
30019	Cassacco	1938	84	6	13
30019	Cassacco	1937	85	12	11
30019	Cassacco	1936	86	7	9
30019	Cassacco	1935	87	8	12
30019	Cassacco	1934	88	2	5
30019	Cassacco	1933	89	4	6
30019	Cassacco	1932	90	5	7
30019	Cassacco	1931	91	2	4
30019	Cassacco	1930	92	1	4
30019	Cassacco	1929	93	2	1
30019	Cassacco	1928	94	2	3
30019	Cassacco	1927	95	1	1
30019	Cassacco	1926	96	1	1
30019	Cassacco	1925	97	0	2
30019	Cassacco	1924	98	0	1
30019	Cassacco	1923	99	0	0
30019	Cassacco	1922	100	0	0

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Compilazione non dovuta in quanto l'Ente ha meno di 50 dipendenti (art. 6 D.M. n. 132 del 30/06/2022)

2.2. Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall'art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del D. Lgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

In particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:


- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;

- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

Performance:

- Il vigente Sistema per la misurazione e valutazione della performance è stato approvato con deliberazione giunta n. 50/2003, con i relativi successivi aggiornamenti. Il Sistema recepisce i principi sopra elencati con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa. Nonostante ciò, considerato l'ormai lontano anno di adozione il Sistema necessita di una rivisitazione generale. Nel corso del 2023 si prevede la formalizzazione del nuovo Sistema di valutazione della prestazione.
- Il Sistema in vigore va integrato con la deliberazione giunta n. 42 del 08.07.2021 avente ad oggetto "Valutazione annuale del Segretario comunale ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato".
-  Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2024-2026, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento. Con riferimento agli obiettivi assegnati alle tre Aree di cui si compone l'organizzazione si rappresenta che gli stessi andranno certamente rivisitati nell'arco dell'anno. Infatti, per quanto riguarda l'Area finanziaria la nuova responsabile ha preso servizio unicamente in data 11.03.2024 e necessariamente avrà bisogno di tempo per una propria rielaborazione. Inoltre nei giorni 8 e 9 giugno p.v. si terranno le elezioni per il rinnovo delle cariche comunali. Per le motivazioni sopra esposte conseguentemente gli obiettivi dovranno essere rivisti e integrati in occasione del primo aggiornamento utile del PIAO successivo al rinnovo del mandato amministrativo. **(Allegato 1).**

La formulazione degli obiettivi di performance del triennio ha tenuto conto anche di una serie di obiettivi contenuti in altri documenti, e precisamente:

- gli obiettivi di digitalizzazione;
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 2024-2026 (riportati nella successiva sottosezione "Organizzazione e capitale umano");
- gli obiettivi legati alla prevenzione dei rischi corruttivi e alla trasparenza (di cui alla successiva sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Viceversa l'Ente non ha ancora formalizzato obiettivi nei seguenti ambiti:

- obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia (DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021);
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza (Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera a) del "Regolamento").

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del Dlgs 33/2013, integrati dal Dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

La presente sottosezione fa riferimento al PNA 2022, approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 e pubblicato avviso nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi:

- a. Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- c. Mappatura dei processi di lavoro sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.


Nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. Ne risulta, in questo modo, rafforzata anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'Autorità nel PNA ha da tempo sostenuto.

L'illustrazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto esterno ed interno di una amministrazione è, infatti, elemento essenziale del Piano della performance¹⁶, così come costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo.

A ciò si aggiunga che la struttura organizzativa, elemento essenziale del contesto interno, deve essere esaminata anche con riferimento alla sezione “Organizzazione e capitale umano” del PIAO.

Anticorruzione:

Si ricorda:

- che l’RPCT è il Segretario dell’Ente ed è stato nominato con decreto sindacale del Comune capofila di data 28.03.2019;
- che il Codice di Comportamento dell’Ente vigente è stato approvato con deliberazione giunta n. 90 del 30.12.2013 e, non essendo mai stato oggetto di rivisitazioni successive, sarà oggetto di integrale revisione entro la fine del 2024.
-  Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2024-2026 (**Allegato 2**).

2.3.1 Analisi del contesto esterno:

L’ANAC suggerisce che per gli enti locali, ai fini dell’analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possano avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell’Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

Pertanto, si richiamano i dati contenuti nella “Relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata”, anno 2019 trasmessa dal Ministro Lamorgese alla Presidenza della Camera dei deputati alla Presidenza il 27 novembre 2020, disponibile alla pagina web:

<https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/358603.pdf>

Di seguito si riporta uno stralcio.

La Regione Friuli Venezia Giulia, per la sua posizione geografica al confine nazionale con Austria e Slovenia (lungo circa 390 chilometri) e con ampio sbocco sul mare, è caratterizzata da una vivace attività economica, a forte vocazione industriale, soprattutto di piccola e media imprenditoria.

Sebbene non si rilevi la presenza stabile di strutture associative di tipo mafioso, la permeabilità del tessuto economico della Regione consente alle organizzazioni criminali di potersi insinuare nelle realtà locali senza ricorrere a metodi che destino allarme sociale.

Nella Provincia di Udine, nel recente passato, è stata accertata la presenza di alcuni elementi appartenenti alla cosca ‘ndranghetista dei “Piromalli” di Gioia Tauro (RC) e di affiliati al clan barese degli “Strisciuglio”. Sempre ad Udine, sono stati segnalati collegamenti con i clan leccesi, attraverso affiliati/contigui al gruppo criminale “Nocera” di Carmiano (LE), al clan “Tornese” di Monteroni di Lecce (LE), nonché dal clan camorristico “Gallo-Cavaliere” di Torre Annunziata (NA). Già da alcuni anni, nella Provincia di Udine, si segnalano interessi riconducibili a diverse matrici criminali, con soggetti collegati alla Camorra attivi nel settore del commercio al dettaglio di abbigliamento, con ditte talvolta utilizzate per schermare i proventi di attività illecite, quali lo spaccio di sostanze stupefacenti e il traffico di armi, sfruttando il valico di confine italo-austriaco di Ugovizza di Malborghetto Valbruna (UD).

Nel 2019, nella Regione, sono state eseguite 415 operazioni antidroga (-16,67% rispetto al 2018) e sono stati sequestrati, complessivamente 163,65 kg. di narcotico, in prevalenza marijuana e hashish, 367 dosi e 274 piante di cannabis. Le persone segnalate all’Autorità Giudiziaria sono state 641 (-11,71% rispetto all’annualità precedente), di queste, 321 sono straniere (-7,23% rispetto al 2018). I denunciati per traffico sono stati 602 (-14,97%) e per associazione 39 (+116,67%).

Nel recente passato è stato registrato il fenomeno criminale della cosiddetta “zoomafia”, ossia la presenza di organizzazioni criminali dedite all’importazione clandestina di cuccioli di cani di razze di pregio dall’Europa dell’Est. Un’altra attività delittuosa a carattere transnazionale, sempre più diffusa nelle province di Trieste e Udine, è costituita dal contrabbando di tabacchi lavorati esteri - gestito in particolare da ucraini e partenopei - destinati al mercato nazionale, soprattutto campano.

La Regione si conferma zona di attraversamento della “rotta balcanica”, con gruppi di pakistani, cinesi, romeni, serbi, kosovari ed indiani dediti al favoreggiamento dell’immigrazione clandestina difatti, oltre i valichi carsici, vengono quotidianamente rintracciati numerosi migranti (ciò anche se il territorio di confine costituisce, il più delle volte, una zona di transito piuttosto che una meta finale). In particolare, a Trieste una forte comunità serba gestisce il mercato del lavoro nero di connazionali e di individui provenienti dall’Europa dell’est. In riferimento alla commissione di reati predatori, nella Regione sono risultati attivi soprattutto cittadini romeni, ungheresi, polacchi, moldavi, albanesi, soggetti di etnia rom, georgiani e kosovari. Lo sfruttamento della prostituzione resta il principale interesse di soggetti criminali italiani, romeni, venezuelani e cinesi. Questi ultimi, hanno avviato numerosi centri per massaggi, alcuni dei quali costituiscono attività di copertura per l’esercizio del meretricio ad opera di connazionali.

La Provincia di Udine è stata interessata da ingenti investimenti per la realizzazione di grandi opere quali, ad esempio, la costruzione della terza corsia dell’autostrada A4.

Sebbene non siano emerse situazioni che possano essere indice di infiltrazioni nell’economia locale da parte di appartenenti alla criminalità organizzata, la presenza a Tolmezzo della Casa Circondariale destinata alla massima sicurezza per criminalità organizzata, rende il luogo frequentato dai familiari dei detenuti in regime di 41 bis.

Così come già emerso nelle altre province friulane, il territorio, per la sua peculiare posizione geografica, è interessato da attività illecite a carattere transnazionale quali il traffico di sostanze stupefacenti, il favoreggiamento dell’immigrazione clandestina, il contrabbando di tabacchi lavorati esteri e il traffico di gasolio.

Tali crimini risultano prevalentemente ad appannaggio di sodalizi criminali stranieri, talvolta di composizione multietnica e in cooperazione con italiani.

Il traffico e lo spaccio di stupefacenti risulta gestito, oltre che dagli italiani, anche in maniera sempre più diffusa da cittadini pakistani, afgani, nigeriani, turchi, nord africani e mediorientali.

E’ stato documentato che i cittadini di nazionalità cinese si sono distinti per evasione fiscale e altre frodi fiscali. Inoltre sono attivi nel favoreggiamento e nello sfruttamento della prostituzione, esercitata, prevalentemente, all’interno dei centri per i massaggi.

La Provincia si conferma snodo evidente per il contrabbando di tabacchi lavorati esteri, immessi nel territorio nazionale mediante autovetture e/o furgoni condotti da cittadini dell’est Europa, in particolare ucraini, ma anche soggetti di origine partenopea.

La porta di collegamento con l’est Europa, inoltre, favorisce il traffico internazionale di gasolio per autotrazione posto in essere prevalentemente da soggetti polacchi ed ucraini.

La commissione dei reati contro il patrimonio è appannaggio prevalentemente di italiani, serbi e kosovari.

Elementi e dati utili all’analisi del contesto esterno, su base comunale o per rischio corruttivo, possono essere reperiti nel portale ANAC dedicato al progetto “Misurazione del rischio di corruzione”.

Non esistono dati ufficiali disponibili riferiti al Comune di Cassacco, in quanto, al momento, si possono reperire unicamente i dati a livello comunale dei Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti.

Tuttavia, per quanto riguarda la ex Provincia di Udine sono disponibili i dati a livello aggregato sul contesto e sugli appalti.

Per quanto riguarda il contesto, rispetto al fenomeno della criminalità si attesta su un valore di rischio di 97,3 rispetto al valore massimo rilevato a livello nazionale che è di 122,6. Rispetto al contesto economico il valore di rischio è di 91,4 rispetto al valore massimo rilevato a livello nazionale che è di 119,2.

Con riferimento alla materia degli appalti su 15 indicatori rilevanti di rischio il territorio della ex Provincia di Udine ne evidenzia 6 che superano il valore soglia. L’incidenza dei valori sopra soglia è pertanto del 40% sul totale. Tra i fattori evidenziati dagli indicatori che superano il valore soglia vi sono il ridotto numero delle procedure aperte e l’alto numero degli affidamenti sotto i 40.000 euro.

La dashboard messa a disposizione dal citato Progetto ANAC “Misurazione del rischio di corruzione” rappresenta uno strumento informativo molto potente e le elaborazioni che rende disponibili andrebbero analizzate con maggiore compiutezza.

Dai dati in possesso, anche in relazione alla diretta gestione della funzione “Polizia locale” si può affermare che nell’ambito comunale di riferimento c’è un buon controllo da parte delle forze di Polizia e non risultano radicate forme di criminalità organizzata.

Per quanto riguarda gli eventi corruttivi si richiama il rapporto ANAC “La corruzione in Italia 2016 – 2019” del 17 ottobre 2019 (ultimo aggiornamento disponibile). Come rilevato dall’Autorità a essere interessate di casi di corruzione sono state quasi tutte le Regioni d’Italia a eccezione del Friuli Venezia Giulia e del Molise. Come riportato nel Rapporto “ciò non implica che queste due regioni possano considerarsi immuni ma semplicemente che non vi sono state misure cautelari nel periodo in esame”.

2.3.2 Analisi del contesto interno:

Alla data di redazione del presente Piano il Comune ha 12 dipendenti effettivi assunti a tempo indeterminato. Ad essi si aggiunge il Segretario Comunale, titolare della segreteria convenzionata Tricesimo-Cassacco.

La struttura comunale è articolata, nelle seguenti aree:

AREA TECNICA (Responsabile TPO Arch. Michele Tomaselli)

AREA AMMINISTRATIVA (posta sotto la diretta responsabilità del Sindaco Ornella Baiutti)

AREA ECONOMICO FINANZIARIA (Responsabile TPO rag. Loretta Pividori, dal giorno 11.03.2024 dott.ssa Sonia Ponta)

SERVIZIO ASSOCIATO POLIZIA LOCALE (A partire dal 01.03.2022 l’Area è posta sotto la diretta responsabilità del Segretario comunale).

A partire dal 03.01.2022, è stata attivata una convenzione con il Comune di Tricesimo per la gestione associata del servizio di Polizia locale con assegnazione del ruolo di capofila al Comune di Tricesimo. All’interno della gestione associata è anche previsto il coordinamento dell’Agente di polizia locale cat. PLA dipendente del Comune di Cassacco.

Il Servizio sociale dei Comuni è assicurato mediante delega all’Ambito socio assistenziale, gestito dai Comuni in forma associata con capofila il Comune di Tarcento.

Lo sportello unico attività produttive (SUAP) a partire dal 01.01.2023 viene gestito in forma associata con la Comunità collinare del Friuli.

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Le principali aree di rischio corruzione sono:

A) Area acquisizione e progressione del personale (funzione gestita internamente):

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture (funzione gestita internamente):

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
7. Procedure negoziate;
8. Affidamenti diretti;
9. Revoca del bando;
10. Redazione del cronoprogramma;
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
12. Subappalto;
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (funzione gestita internamente):

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.


2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.3.5 Obblighi di trasparenza:

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

-  Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2022. **(Allegato 3)**.

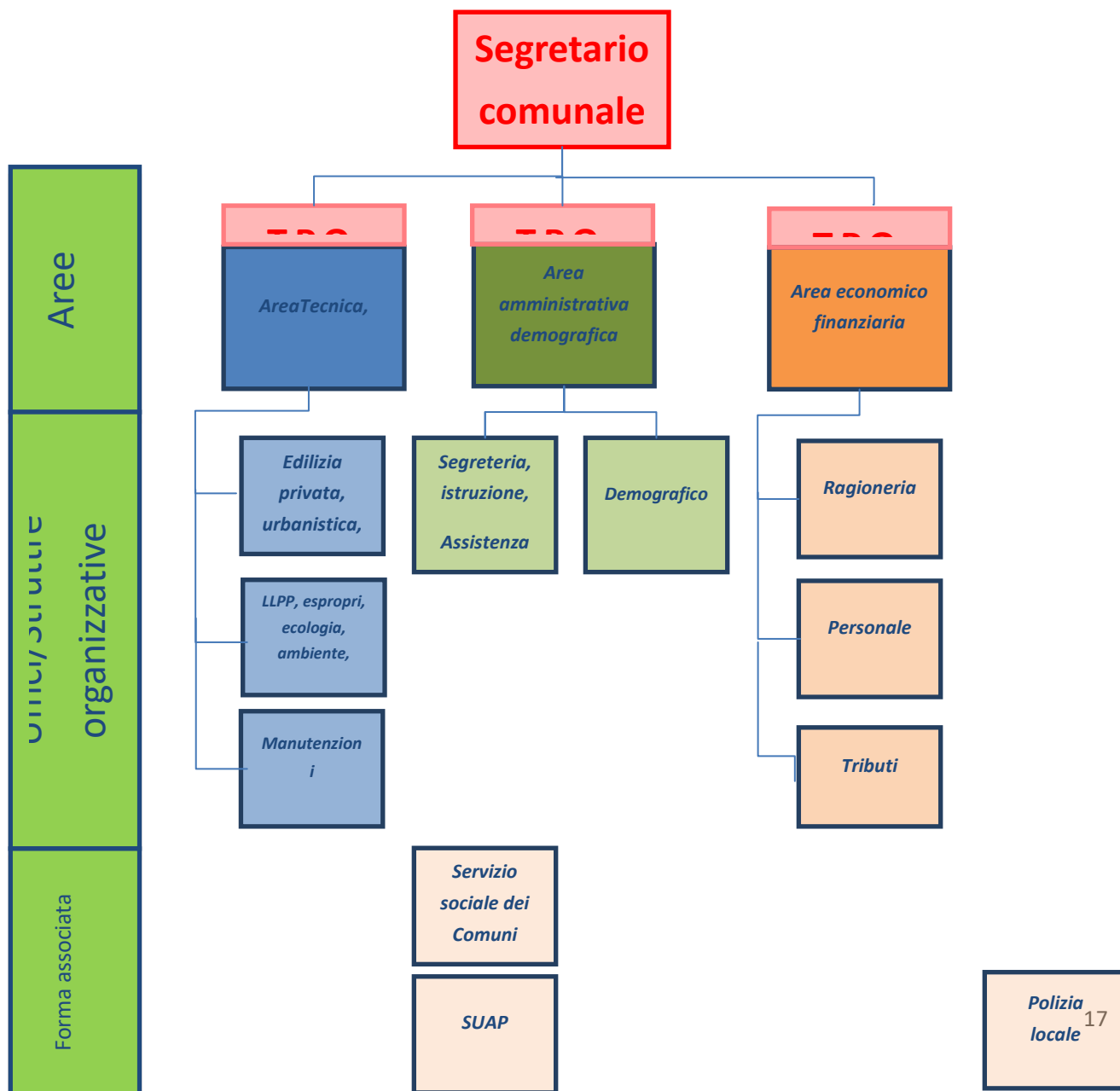
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: Come detto la macrostruttura dell'ente è stata, da ultimo definita all'interno del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e specificata all'interno del DUP 2024-2026 approvato con deliberazione consiliare n. 5 del 31.01.2024.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

Area	Responsabile TPO
Area Amministrativa	Diretta responsabilità Sindaco
Area Finanziaria e personale	Loretta Pividori (dal 11.03.2024 Sonia Ponta)
Area Tecnica	Michele Tomaselli
Servizio associato Polizia Locale (capofila Tricesimo)	Diretta responsabilità al Segretario comunale della segreteria convenzionata di Tricesimo e Cassacco

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, intermini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: Con l'approvazione del PIAO, ed in particolare della presente sezione, si intende approvato il Piano sul Lavoro Agile e da Remoto del Comune di Cassacco per il triennio 2024-2026.

3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità sono:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

Possono essere svolte in modalità agile tutte le attività quando ricorrono le seguenti condizioni minime:

- a) è possibile delocalizzare almeno in parte, le attività al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro e senza che questo determini inefficienze o modificazioni significative del livello di servizio atteso;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro senza che questo determini modificazioni significative del livello di servizio atteso;
- c) il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- d) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.

e) è fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile o in alternativa è nella disponibilità del dipendente;

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:

- personale addetto alla posta e al protocollo
- polizia locale
- personale addetto ad attività di sportello
- personale addetto al supporto agli organi di governo.

Possono essere svolte in modalità da remoto tutte le attività quando ricorrono le seguenti condizioni minime:

- a) è possibile delocalizzare almeno in parte, le attività al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro e senza che questo determini inefficienze o modificazioni significative del livello di servizio atteso;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro senza che questo determini modificazioni significative del livello di servizio atteso;
- c) il dipendente gode di sufficiente autonomia nell'organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- d) è possibile monitorare e valutare le attività assegnate al dipendente.

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:

- personale addetto alla posta e al protocollo
- polizia locale
- personale addetto ad attività di sportello
- personale addetto al supporto agli organi di governo
- attività che possono essere svolte nella modalità del lavoro agile.

3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:

Nella scelta del personale da collocare in lavoro agile, si dovrà tener conto, in ordine di priorità decrescente:

- della condizione di lavoratori fragili, ossia soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immuno depressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992", cioè quelli che hanno una minorazione che ne ha "ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo o globale
- delle condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare del dipendente;
- della presenza di figli minori di 14 anni;
- della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

In caso di parità, la precedenza viene riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

In ogni caso dovrà essere riconosciuta priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave. La

medesima priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità o che siano caregivers.

Nella scelta del personale da collocare in lavoro da remoto, si dovrà tener conto, in ordine di priorità decrescente:

- della condizione di lavoratori fragili, ossia soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immuno depressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992", cioè quelli che hanno una minorazione che ne ha "ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo o globale
- delle condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare del dipendente (priorità sarà riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste in caso di lavoratori o familiari con disabilità in situazione di gravità)
- della presenza di figli minori di 14 anni (senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave);
- della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

In caso di parità, la precedenza viene riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c.557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - Soluzioni interne all'amministrazione;
 - Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - Meccanismi di progressione di carriera interni;
 - Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
 - Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di

istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

3.3.1 I Presupposti normativi:

La programmazione triennale del personale ha i seguenti presupposti normativi:

- l'art. 89 del Decreto Legislativo n. 267/2000 prevede, al comma 5, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 75/2017 stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli Uffici per le finalità indicate all'art. 1 comma 1";
- l'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 che introduce nell'ordinamento il PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione;
- l'articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 che prevede la soppressione degli adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO;
- la L.R. n. 8 del 15 aprile 2005 la quale prevede all'art. 17 che "...i comuni (omissis) provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, nei limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità e crescita, definiti dalla regione,...(omissis)".

3.3.2 L'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale:

Nella deliberazione consiliare di approvazione del DUP 2024-2026 viene attestato il rispetto del vincolo sulla spesa di personale secondo le previsioni normative della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (L.R. 20/2020 e DGR 1758, 1185 2020 e n. 1994/2021).

Nello specifico:

- la spesa di personale aggiornata alla data attuale, quantificata secondo le vigenti disposizioni, è inferiore al valore soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti. Il Comune di Cassacco ha un valore di riferimento per l'anno 2024 pari al 20,74 % (determinato prudenzialmente tenendo conto del dato delle entrate senza detrazione delle spese del personale rimborsate) per cui al di sotto del valore soglia del 26,80%;
- la spesa di personale massima teoricamente sostenibile per l'anno 2024 riferita al macroaggregato 1.1.00.00.000 e alle altre voci di spesa da considerare ai fini della spesa di personale (determinato prudenzialmente tenendo conto del dato delle entrate senza detrazione delle spese del personale rimborsate) ammonta ad € 772.811,21 a fronte della spesa di personale prevista a bilancio di € 529.940,26.

Il rispetto è naturalmente verificato anche per le annualità 2025 e 2026.

3.3.3 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Con la deliberazione giunta n. 81 del 27.12.2023 è stato dato atto che, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, nel Comune di Cassacco, per l'anno 2024, non vi è personale né in esubero né in soprannumero e che pertanto l'ente non deve avviare, nel corso del medesimo anno, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

3.3.4 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Prima di dare corso a ogni procedura assunzionale e prima di effettuare nuove assunzioni vengono verificati i prerequisiti per poter legittimamente procedere, fra cui la regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio e la regolare trasmissione alla BDAP entro i termini.

3.3.5 Le assunzioni programmate:

Si riporta di seguito il Piano triennale del fabbisogno del personale aggiornato, per le annualità 2024 e 2025, con il primo aggiornamento del PIAO 2023-2025 alla data del 12.10.2023.

Si riporta per completezza il piano riferito all'anno 2023, con indicazioni circa l'attuazione dello stesso.

ANNO 2023 –

Assunzione di n.1 posto cat.C presso area amministrativa servizi demografici mediante procedura esterna con utilizzo di graduatoria o mediante concorso pubblico. **Procedura espletata e conclusa.**

Istituzione da 01/12/2023 n.1 posto cat. D a tempo pieno presso l'area economico-finanziaria, mediante procedura selettiva interna destinata al personale dell'area avente i titoli per l'accesso che attualmente è inquadrata nel cat. C e che si occupa del servizio tributi, per poter affiancare la dipendente di cat. D apicale d'area che andrà in pensione nei primi mesi dell'anno 2024. **Procedura espletata e conclusa.**

Si prevede la sostituzione del personale che dovesse cessare nell'anno. Alla data attuale è nota n. 1 cessazione, cat. C, presso l'ufficio tecnico con decorrenza 01.11.2023. La sostituzione è stata effettuata mediante l'indizione di un concorso pubblico. La nuova dipendente ha preso servizio in data 30.12.2023. **Procedura espletata e conclusa.**

ANNO 2024 –

Si prevedono :

Cessazione pensionamento (indicativamente febbraio 2024)	per da	n.1 posto tempo pieno cat.B (operaio) esecutore	Area Tecnica	Cessazione avvenuta in data 31.01.2024
Assunzione (indicativamente	da	n.1 posto tempo pieno cat.B esecutore	Area Tecnica	Sostituzione mediante procedura

febbraio 2024)	(operaio)		di mobilità di comparto conclusa in data 16.02.2024 (Assunzione prevista a decorrere dal 18.03.2024
Cessazione per pensionamento (indicativamente da metà marzo 2024)	n.1 posto tempo pieno cat. D istruttore direttivo	Area Economico-finanziaria	Cessazione avvenuta in data 08.03.2024
Assunzione (indicativamente da ottobre 2024)	n.1 posto tempo pieno cat. C istruttore	Area Economico-finanziaria, ufficio tributi	

Procedura selettiva interna per la copertura di posto vacante presso area tecnica di cat. C (istruttore) indicativamente da febbraio 2024 e contestuale soppressione di posto di cat. B (esecutore) della medesima area.

In sintesi le coperture dei posti saranno effettuate con riferimento alla normativa regionale vigente per il personale non dirigente, in particolare per la copertura di n.1 posto vacante verrà attivata procedura esterna con utilizzo di graduatoria o mediante concorso pubblico (cat. B operaio), per la copertura dell'altro posto vacante mediante ricorso a procedura selettiva interna (cat. C tecnico), le funzioni del dipendente cat. D cessato presso l'area economico-finanziaria vengono assegnate alla cat. D presente nella medesima area ed istituita nel corso dell'esercizio 2023.

Si prevede la sostituzione dell'eventuale personale che dovesse cessare nell'anno.

ANNO 2025 – salvo quanto sopra indicato verranno coperti i posti che si renderanno vacanti nell'anno stesso previa valutazione in relazione all'assetto organizzativo e nel rispetto dei limiti di spesa del personale.

ANNO 2026 – salvo quanto sopra indicato verranno coperti i posti che si renderanno vacanti nell'anno stesso previa valutazione in relazione all'assetto organizzativo e nel rispetto dei limiti di spesa del personale.

Nota: vengono previste in Bilancio 2024/2026 le spese necessarie a quanto sopraevidenziato, dando atto che viene rispettato l'indicatore di sostenibilità della spesa di personale a livello previsionale.

Lavoro flessibile:

ANNI 2024, 2025 e 2026

Non si prevede di ricorrere a ulteriori forme di lavoro flessibile, se non in caso di necessità , si valuterà inoltre l'attivazione dei cantieri di lavoro con oneri a carico della Regione, ad esclusione della quota IRAP a carico Ente.

3.3.5 La dotazione organica:

Alla data del 14.03.2024 la dotazione organica, articolata per Servizio e categoria professionale, è così rappresentata:

Descrizione area	Inquadramento	Posti coperti	Posti vacanti *
Area Amministrativa	C1 – istruttore (1)	1	0
	C5 – istruttore	1	0
	C1 – istrutt. serv.demografici	1	0
	C1 – istrutt. serv.demografici	1	0
	B – esecutore	0	1
	B – esecutore (P.T.)	0	1
Servizio vigilanza	PLA1 – vigile urbano	1	0
Area economico-finanziaria	D1 – istruttore direttivo	1	0
	C5- istruttore	1	0
	C – istruttore serv.tributi	0	1
Area tecnica	D2 – istruttore direttivo	1	0
	C1 – istruttore tecnico	1	0
	C1 – istruttore tecnico	0	1
	B6 – esecutore	1	0
	B3 - operatore	1	0
	B1 – operatore	1	0
	B – operatore	0	1

* Per memoria vengono indicati i posti vacanti in pianta organica.

Note: area amministrativa n.1 posto part-time vacante: cat.B (20 ore settimanali);

(1) posto ex cat.D convertito in cat.C nel.2022

3.3.6 Il programma della formazione del personale

In materia di formazione del personale un riferimento chiave per la programmazione di un Piano di formazione è il documento “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” rilasciato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri il 10 marzo 2021 (reperibile all’indirizzo: <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/11-03-2021/patto-linnovazione-del-lavoro-pubblico-e-la-coesione-sociale>). Tale documento esplicita una serie di valori e di principi cui si devono improntare le politiche di valorizzazione del lavoro pubblico, tra cui l’assunto che ogni pubblico dipendente è titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione.

Il programma formativo del Comune di Cassacco recepisce pienamente gli assunti esplicitati nel citato “Patto” elaborato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il programma formativo dell’Ente deve necessariamente partire dalla rilevazione di quanto già viene erogato, come offerta formativa rivolta ai dipendenti della pubblica amministrazione, dalla Regione Friuli Venezia Giulia attraverso ANCI e la fondazione COMPA FVG e mediante INSIEL.

COMPA FVG, ente strumentale di ANCI FVG, offre una formazione a catalogo gratuita, in quanto finanziata dal piano formativo NEXTPA, su una serie di aree di interesse, corrispondenti alle sfere di competenza richieste per i dipendenti degli Enti locali impegnati nei diversi servizi comunali (finanziario, amministrativo, tecnico, gare e contratti, personale) nonché su tematiche trasversali, quali la PA digitale e il management e l’organizzazione.

Sempre nell’ambito del piano formativo NEXTPA, COMPA FVG è in grado di proporre, per Enti con particolari complessità organizzative o per aggregazioni territoriali significative, dei Piani di formazione mirati sulle specifiche esigenze. Anche tale offerta formativa mirata è completamente gratuita. Il Piano formativo biennale 2023-2024 per il Comune di Cassacco è stato approvato con deliberazione giunta n. 75 del 31.05.2023. Vi si prevedono moduli formativi dedicati agli Amministratori, a gruppo Segretario-TPO e ai dipendenti.

INSIEL, società informatica in house della Regione Friuli Venezia Giulia, eroga a sua volta una serie di corsi a catalogo, prevalentemente legati all’utilizzo degli applicativi informatici messi a disposizione degli Enti locali. L’offerta formativa viene erogata tramite la piattaforma “Accademia digitale”.

Oltre a queste due fondamentali risorse per la formazione continua messe a disposizione dalla Regione Friuli Venezia Giulia, vanno segnalate anche iniziative a carattere non continuativo, come il programma di formazione permanente elaborato annualmente dall’Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali, aperto anche agli amministratori, ai dirigenti ed al personale degli enti locali.

Infine vanno citate le proposte formative delle varie associazioni specialistiche (ANUTEL, ANCREL, Unione Enti locali).

Muovendo dallo scenario sopra descritto, il Comune di Cassacco, nell’ambito dell’esercizio della funzione “personale”, si propone di sviluppare un programma formativo in grado di coprire i seguenti ambiti:

- formazione obbligatoria;
- formazione “a catalogo”.

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell’Ente e degli Enti aderenti sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Sicurezza (D. lgs. 81/2008).

Per quanto concerne la formazione e l'aggiornamento professionale settoriale, è intendimento del Comune di Cassacco incentivare la fruizione della formazione "a catalogo" offerta da COMPA FVG e dai principali enti di formazione per le pubbliche amministrazioni.

Inoltre il Comune di Cassacco ha aderito, con deliberazione giunta n. 40 del 25.05.2023, all'Associazione ASMEL, la quale propone corsi a catalogo in diversi ambiti di azione degli Enti locali (ambito tecnico, ambito finanziario, ambito RTD).

3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione.

In particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- l'attività di redazione degli atti amministrativi (delibere e determinazioni);
- lo sportello unico delle attività produttive;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA;
- la banca dati dei contribuenti dei tributi comunali;

3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

Le azioni relative all'adempimento fissato a marzo 2024 sugli Obiettivi di Accessibilità per l'anno 2024, si possono sintetizzare come segue:

Ambito: Sito Web istituzionale●

Obiettivo - Formazione del personale su aspetti tecnici, sulla gestione dei servizi e sulla redazione dei contenuti da pubblicare sul sito istituzionale.

Obiettivo - Organizzazione del lavoro e miglioramento dell'iter di pubblicazione sul web con identificazione dei ruoli redazionali. La previsione per i prossimi mesi è quella di migliorare ed incrementare anche la pubblicazione e la gestione delle istanze online collegate al protocollo.

Obiettivo: Miglioramento ed adeguamento del sito istituzionale.– Entro dicembre 2024, il Comune di Cassacco provvederà, secondo le Linee Guida fornite da AgID, ad attuare le azioni necessarie al miglioramento ed adeguamento delle strutture del sito istituzionale.

Ambito: Formazione●

Obiettivo - Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione sul web e ruoli redazionali. In relazione con l'analogo obiettivo del sito web istituzionale, si considera la necessaria formazione.

Ambito: Postazioni di lavoro●

Obiettivo - Formazione su aspetti normativi: la gestione dei posti di lavoro passa attraverso il corretto utilizzo degli strumenti presenti, opportunamente regolamentato, al fine di garantire l'opportuna sicurezza e conformità al codice di comportamento. Il Comune di Cassacco si doterà di un Disciplinare per la regolamentazione dell'utilizzo degli strumenti informatici entro dicembre 2024.

La proposta è pertanto incentrata su obiettivi correlati tra loro, coerenti con gli sviluppi della piattaforma Web e con il relativo percorso formativo

3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere

Come noto il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (CUG) sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comune di Cassacco non ha ancora istituito il CUG.

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Nel triennio 2024-2026 si prevede di agire per il pieno rispetto della parità di genere nell'ambito di 4 aree di intervento:

1. Formazione;
2. Orari di lavoro;
3. Informazione;
4. Reclutamento e incarichi.

Di seguito, per ogni area di intervento, si elencano le azioni positive con i relativi tempi, costi, indicatori di realizzazione, soggetti coinvolti e destinatari.

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

1.1 Azione positiva 1: Redazione di un piano annuale di formazione che coinvolga tutto il personale dipendente, interpellando i responsabili di posizione organizzativa per l'individuazione di tematiche di interesse, già condivise con il personale dipendente.

1.2 Azione positiva 2: Programmare le attività formative tenendo conto delle particolari esigenze del personale part-time, diversamente abile e dell'articolazione oraria.

➔ **Si veda il raccordo con il paragrafo 3.3.6 Programma della formazione del personale.**

Soggetti e Uffici coinvolti: – Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario comunale, Comitato unico di Garanzia (CUG) se istituito, Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile del Servizio di Sorveglianza e Protezione (RSSP).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Indicatore Azione positiva 1.1: Redazione piano annuale di formazione e connessa informativa al personale dipendente.

Indicatore Azione positiva 1.2: Numero moduli formativi realizzati destinati al personale dedicati ai principi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto ad ogni forma di opportunità, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e della tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Copertura finanziaria: sono impegnate annualmente in bilancio al Capitolo le risorse necessarie e adeguate alla formazione del personale.

Tempo di realizzazione Azione positiva 1.1: entro il 31 dicembre 2024.

Tempo realizzazione Azione positiva 1.2: entro il 31 dicembre 2024.

Risultati Attesi: incremento nel corso del triennio di corsi formativi sulla materia e della relativa partecipazione dei destinatari.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, con particolare attenzione al personale con figli minori e con familiari in stato di difficoltà, anche mediante un ragionato utilizzo dello smart-working e del telelavoro.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

2.1- Azione positiva 1: L'amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista e la concessione di ulteriori deroghe per l'ingresso e l'uscita, anche attraverso personali rimodulazioni dell'orario per i dipendenti con motivate esigenze personali, familiari e sociali;

2.2 - Azione positiva 2: Il Servizio Personale favorirà la conoscenza della normativa in merito alla realizzazione della prestazione lavorativa in regime di smart-working e di telelavoro rivolta a tutti i dipendenti.

➔ **Si veda il raccordo con il paragrafo 3.2 Organizzazione del lavoro agile.**

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario comunale, Comitato unico di Garanzia (CUG) se istituito, Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile del Servizio di Sorveglianza e Protezione (RSSP), Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Indicatore Azione positiva 2.1: Numero richieste deroghe per l'ingresso e l'uscita per i dipendenti con motivate esigenze personali, familiari e sociali rigettate.

Indicatore Azione positiva 2.2: Grado di soddisfazione dei Responsabili rispetto alla nuova organizzazione del lavoro.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

Tempo di realizzazione Azione positiva 2.1: i dipendenti che necessitano di flessibilità d'orario per esigenze personale e/o familiari dovranno tempestivamente comunicare la propria esigenza al responsabile competente che dovrà dare risposta motivata in merito all'accoglimento o rigetto della stessa entro 15 giorni.

Tempo di realizzazione Azione positiva 2.2: entro il 31 dicembre 2024.

Risultati Attesi: incremento del coinvolgimento e del rendimento del personale nelle attività dell'ufficio.

3. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità e di genere e del benessere organizzativo.

3.1 - Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente tramite invio di comunicazioni a mezzo e-mail/posta interna, informazione attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, nonché del presente Piano di Azioni Positive su una pagina dedicata del sito internet istituzionale.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario comunale, Comitato unico di Garanzia (CUG) se istituito.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Indicatore Azione positiva 3.1: Costante implementazione ed aggiornamento delle informazioni e dei contenuti nel sito web istituzionale.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

Tempo di realizzazione Azione positiva 3.1: aggiornamento continuo nel corso del triennio di riferimento.

Risultati Attesi: Incremento della diffusione delle informazioni.

4. Descrizione Intervento: RECLUTAMENTO ed INCARICHI

Obiettivo: Promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori, anche nelle posizioni apicali.

Finalità strategica: Evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi.

4.1 - Azione positiva 1: assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, il rispetto della normativa vigente nel rispetto dell'equilibrio di genere, tenendo comunque conto della competenza dei commissari.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario comunale, Comitato unico di Garanzia (CUG) se istituito

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Indicatore Azione positiva 4.1: Composizione di genere delle commissioni di concorso e selezione attivate, tenendo comunque conto della competenza dei commissari.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

Tempo di realizzazione Azione positiva 4.1: entro il 31 dicembre di ogni anno.

Risultati Attesi: Rimozione dei fattori che ostacolano le pari opportunità.

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti (qualora attivate), delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e Performance” , avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n.150 del 2009, nonché del Titolo III, capo V della L.R. 18/2016 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dall’Organismo Indipendente di Valutazione OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della *customer satisfaction*, qualora attivata;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/da remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.

Sono coinvolti nel monitoraggio i seguenti soggetti o organi:

1. OIV;
2. Tutti i TPO coordinati dal RPCT.