



CITTÀ DI  
LIGNANO  
SABBIADORO



Città di Lignano Sabbiadoro

Piano integrato di attività e  
organizzazione 2024-2026 (PIAO)

Annualità 2024

Approvazione nella seduta di Giunta Comunale n. 24 del 25/01/2024 e n. 64 del 14/03/2024  
e n. 195 del 27/06/2024

PREMESSA.....	1
1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	4
2.1 Valore pubblico .....	4
2.2 Performance.....	8
2.2.1 Obiettivi strategici.....	9
2.2.2 Obiettivi operativi .....	11
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	12
2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno .....	15
2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno .....	15
2.3.3 Mappatura dei processi -Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi- progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio –Monitoraggio su idoneità e sull'attuazione delle misure.....	16
2.3.4 Programmazione dell'attuazione della trasparenza.....	18
3. Organizzazione e capitale umano.....	19
3.1 Struttura organizzativa e valore pubblico .....	19
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	21
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	22
Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	22
Programmazione strategica delle risorse umane .....	23
Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse.....	25
Strategia di copertura del fabbisogno.....	26
Formazione del personale.....	26
<i>Piano delle azioni positive</i> .....	26
3.4 Piano per razionalizzare le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.....	32
4. Monitoraggio.....	33
4.1Controlli interni .....	33

4.2 Performance.....	34
4.3 Pari opportunità e equilibrio di genere - Benessere e pari opportunità - Stress lavoro-correlato .....	34
4.4 Rischi corruttivi e trasparenza .....	35
4.5 Formazione del personale .....	35
4.6 Piano delle azioni positive .....	36
4.7 Transizione al digitale .....	37
5 –Norme e atti applicabili.....	38
6 – processi da digitalizzare .....	41
7 –Allegati.....	42
8 – Elenco degli acronimi e delle abbreviazioni più utilizzate .....	43

## PREMESSA

L'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" (convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, il cui contenuto e struttura sono indicati dal Decreto 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

Il PIAO viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione trasparente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica. Il presente piano, che ha durata triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale, ha l'obiettivo di assorbire, in un'ottica di massima semplificazione, gli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

In particolare definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance ed in particolare sulla digitalizzazione;
- b) la strategia di gestione del personale dipendente e lo sviluppo organizzativo, promuovendo il lavoro agile e la parità di genere;
- c) gli obiettivi formativi del personale come l'alfabetizzazione digitale e l'integrazione delle conoscenze tecniche, favorendo competenze trasversali che consentano un utilizzo flessibile delle risorse umane;
- d) gli strumenti per conseguire la piena trasparenza dell'attività amministrativa, anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi di contrasto alla corruzione, nonché realizzare una piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- e) le procedure da semplificare annualmente e da implementare con sistemi informatici;
- f) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse.

Il Piano integrato di attività e organizzazione assorbe altri strumenti di pianificazione, quali:

- a) il piano dettagliato degli obiettivi (articolo 108, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267) e il piano della performance (articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150), che, per i Comuni, ex articolo 169, comma 3-bis, terzo periodo, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, erano unificati organicamente nel PEG;
- b) il piano di fabbisogno del personale, previsto dall'articolo 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- c) il piano delle dotazioni strumentali, delle autovetture di servizio e dei beni immobili ad uso abitativo o di servizio, articolo 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) il piano organizzativo per il lavoro agile, di cui all'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- e) il piano delle azioni positive, stabilito dall'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- f) il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, articolo 1, comma 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- g) il piano delle azioni concrete, la cui disciplina è incardinata negli articoli 60-*bis*, 60-*ter*, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Per facilitare la lettura e l'uso del piano nella sezione 5 sono indicati le norme e gli atti applicabili che sono il presupposto al PIAO (Delibere Autorità Nazionale Anti Corruzione - ANAC, Piani nazionali Anticorruzione, Regolamenti comunali e Delibere di Giunta), nella sezione 6 i processi da digitalizzare e nella sezione 7 sono indicati gli allegati, parte integrante del presente documento.

**1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Denominazione	Città di Lignano Sabbiadoro
Indirizzo	Viale Europa, n. 26 – 33054 Lignano Sabbiadoro
Sito internet istituzionale	<a href="https://www.lignano.org">https://www.lignano.org</a>
Telefono	0431-409111
PEC istituzionale	comune.lignanosabbiadoro@certgov.fvg.it
Codice fiscale	83000710307
Partita iva	00163880305
Codice Indice Pubblica Amministrazione (IPA)	c_e584
Codice univoco Area Organizzativa Omogenea (AOO)	A38B43B

## **2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

Il Comune di Lignano Sabbiadoro con il Piano integrato di attività e organizzazione determina i risultati che intende raggiungere in termini di obiettivi generali e specifici.

Tali obiettivi devono essere individuati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria che ogni Comune deve adottare, in conformità della specifica disciplina in materia.

Nel periodo di riferimento, l'Amministrazione individua altresì le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità dei cittadini (fisica e digitale), tenendo conto anche di categorie di persone che non hanno piena consapevolezza e conoscenza dei servizi offerti con procedure digitalizzate, oppure con disabilità.

### **2.1 Valore pubblico**

L'attività del Comune di Lignano Sabbiadoro è orientata al soddisfacimento dei bisogni dei turisti e dei cittadini, attraverso il miglioramento della qualità dei servizi offerti.

L'obiettivo è quello di realizzare un nuovo modello di crescita turistica per la città attraverso:

- 1) investimenti pubblici in infrastrutture dedicate a servizi, sport, cultura e tempo libero;
- 2) incentivi a sostegno del comparto turistico ricettivo per una rinnovata offerta turistica;
- 3) una città verde, ricca di infrastrutture dedicate al tempo libero, allo sport e alla cultura.

Un grande valore aggiunto che farà da volano al rinnovamento, fortificando l'immagine di una città in continua evoluzione nel rispetto dell'ambiente e del territorio.

Un progetto di questo tipo parte da un "Master plan", strumento che viene utilizzato quando un piano complesso ha bisogno di una struttura unica che lo riassume. A seguire potranno essere utilizzati studi di fattibilità per entrare nel dettaglio delle singole opere (ad es: Cittadella dello Sport). Poi sarà il momento dei singoli progetti, la cui logica sarà quella di suddividere un'iniziativa complessa e articolata in interventi ridotti, coordinati e facilmente finanziabili, ma con una visione generale ben definita.

Un Master plan dedicato allo sviluppo, atto a tracciare la Lignano del futuro. Una visione generale allineata al prossimo piano regolatore che dovrà avere, la funzione di far dialogare fra loro vari strumenti di pianificazione e d'investimento raccordando l'urbanistica, l'edilizia pubblica, gli stakeholder e la finanza di progetto.

Nel PIAO sono pianificati i tempi di sviluppo del Master plan.

La visione di una Città verde, attenta alle tematiche ambientali trova riscontro nel percorso strategico di candidatura per un riconoscimento UNESCO, relativo alle Riserve MAB (del Programma Uomo e Biosfera) per la tutela della biodiversità e delle buone pratiche dello sviluppo sostenibile. I siti UNESCO in Regione FVG sono cinque nella Lista del Patrimonio Mondiale (l'Area Archeologica e la Basilica Patriarcale di Aquileia, la Fortezza Veneziana di Palmanova, il sito Longobardo di Cividale del Friuli, il sito Palafitticolo di Palù di Livenza e l'area Dolomitica delle province di Pordenone e Udine) e una Riserva della Biosfera (delle Alpi Giulie). Tali aree sono quindi riconosciute e riconoscibili in tutto il mondo grazie alla loro designazione quali siti UNESCO. Il riconoscimento anche dell'area in cui il Comune di Lignano Sabbiadoro si colloca, unitamente alla Laguna di Marano Lagunare ed ai territori della Riviera Friulana, ricopre un indubbio valore pubblico di carattere universale.

Per orientare le scelte dell'amministrazione verso la creazione di valore pubblico, il Comune deve individuare gli *stakeholders* interessati ad un confronto proficuo, utile a definire i bisogni a cui dare concreta risposta.

I portatori d'interesse chiamati a collaborare con l'amministrazione comunale possono essere suddivisi in varie categorie. Ciò che rileva è che, individuato il bisogno collettivo, si inneschino rapporti di relazione con gli *stakeholders* che realmente sono motivati a trovare soluzioni adatte a soddisfare quel bisogno, anche nel rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Questo processo realizza altresì l'obiettivo di individuare gli ostacoli da rimuovere o le iniquità che impediscono di garantire a tutti l'accesso ai servizi pubblici erogati.

Per raggiungere l'obiettivo strategico della realizzazione del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, soprattutto per una località a forte vocazione turistica, è fondamentale la misurazione della performance per conseguire il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni, stabilendo in primis gli obiettivi e le modalità di verifica degli stessi (sezione Performance).

A tal fine è opportuno acquisire più informazioni possibili, in modo da monitorare l'andamento delle attività, consentendo di ottenere il duplice vantaggio:

- a) di avere una visione d'insieme del contesto comunale (di medio periodo);
- b) di intervenire per correggere eventuali disfunzioni/distorsioni al corretto evolvere dell'azione amministrativa che dovessero essere rilevate.

L'istituzione di una unità organizzativa che si occupi in senso lato di statistica può essere d'aiuto nel controllo sull'efficacia dell'azione amministrativa, anche in merito alle azioni intraprese sul turismo. L'attrattività della località è legata a vari fattori: l'accoglienza turistica, l'ambiente, gli



eventi turistici, etc.. I servizi statistici devono raccogliere e analizzare le informazioni da varie fonti: dati dalle infrastrutture tecnologiche presenti sul territorio (SMART CITY), dati dalle telecamere intelligenti sugli ingressi e uscite del traffico, a supporto dell'analisi ambientale e del flusso turistico, infine, dati sulla presenza turistica (imposta di soggiorno e rilievo antenne fonia). I dati, una volta analizzati anche con metodi di intelligenza artificiale (per es. clustering dei dati), potranno fornire spunti di riflessione sui termini di resa degli eventi turistici e indicazioni utili per la redazione del Masterplan (per es.: mobilità e piano generale del traffico urbano).

La digitalizzazione dei processi dell'ente, deve essere utilizzata anche ai fini di monitoraggio statistico dell'anticorruzione e trasparenza, nonché di controllo dell'azione amministrativa e del rispetto dei termini dei procedimenti ai sensi della L.241/1990 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi".

Infatti, la digitalizzazione continua dei processi e l'utilizzo delle piattaforme web (sito del Comune, Sportello Unico Attività Produttive, Sportello Unico Edilizia), nel rispetto delle linee guida dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID), consente una interazione più efficiente ed efficace tra il cittadino, i professionisti le imprese e l'apparato amministrativo, in cui l'utenza può valutare l'operato dell'amministrazione e fornire dei riscontri all'operato (per es. valutazione dei servizi web).

E' fondamentale, nel processo di digitalizzazione, l'adesione ai progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che delineano la linea strategica nazionale in cui ci si deve muovere:

- 1) adesione a identità digitale (SPID e CIE) per l'accesso ai sistemi informatici;
- 2) ampliamento dell'utilizzo dei pagamenti tramite PAGOPA;
- 3) adeguamento dei siti web e degli applicativi alle Linee guida di design emesse dall'AGID;
- 4) adeguamento dei software alle linee guida sull'interoperabilità, ovvero far parlare tra di loro gli applicativi, secondo gli standard approvati nella banca dati Piattaforma Digitale Nazionale Dati – Interoperabilità (PDND).

Un passaggio fondamentale sarà quello legato alla "*reingegnerizzazione*" dei processi. Definire e realizzare progetti di informatizzazione che consentano di ottenere vantaggi concreti in termini di miglioramento dei servizi forniti ai cittadini richiederà uno sforzo di medio periodo, favorendo, fra l'altro, economie finanziarie e di tempo/lavoro e agevolando l'attività di monitoraggio e controllo anticorruzione (vedi sezione anticorruzione e trasparenza).

In particolare, in questa sezione del PIAO secondo il D.l 132/2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", devono essere indicati quali processi verranno digitalizzati nel corso dell'anno. Per l'anno corrente si procederà alla

digitalizzazione dei Decreti sindacali e alla revisione delle determinazioni dirigenziali per semplificare l'attività di monitoraggio ai fini dell'anticorruzione (per es. verifica incompatibilità su incarichi e rispetto dei tempi procedurali). Nella sezione 7 sono elencati i processi da digitalizzare.

Nella digitalizzazione dei processi si deve tenere conto anche che, tra gli obiettivi indicati nel piano triennale, vi è la messa a disposizione dell'utenza dei fascicoli informatici. Come indicato nel programma elettorale, nell'arco del mandato, si deve procedere quindi alla digitalizzazione dell'archivio, il cui presupposto è una operazione di analisi preliminare ai fini dello scarto documentale (eliminazione dei documenti non rilevanti ai fini della conservazione).

La nuova frontiera della digitalizzazione deve abbracciare poi i nuovi orizzonti di sviluppo territoriale indicati dal Master plan, coadiuvandone lo sviluppo attraverso l'utilizzo dei sistemi informativi territoriali (anche detti GIS Geographical Information System), in cui si associano le informazioni alle mappe del territorio, automatizzando la conoscenza con sistemi intelligenti di interrogazione delle informazioni.

In un'ottica di efficienza e efficacia dell'azione amministrativa devono essere rivisti anche i Regolamenti comunali per adeguarli al Testo Unico degli Enti Locali (TUEL D.Lgs 267/20009 e al PNRR includendo, ad esempio, il Servizio Notifiche Digitali (SEND) (servizio nazionale di notifiche digitali a cui ci si deve integrare).

Per rinnovare la Città è essenziale poter operare con una stazione appaltante autonoma. Il nuovo codice dei contratti Dlgs 36/2023, prevede dei requisiti stringenti ai fini della certificazione delle stazioni appaltanti per poter operare sopra certe soglie e per certe tipologie di appalti. In particolare, la presenza di personale specializzato è tra i requisiti della stazione appaltante. L'obiettivo può essere raggiunto sia con l'assunzione di personale sia, in taluni casi, attraverso politiche di formazione specifica con certificazione finale. La pianificazione del personale è dettagliata nella sezione "Organizzazione e capitale umano".

## 2.2 Performance

La presente sottosezione definisce:

- a) la programmazione degli obiettivi;
- b) gli indicatori di prestazione di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto la *“attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”*.

Il ciclo della performance si snoda attraverso una serie di fasi indicate nell'art. 4, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, secondo il quale le amministrazioni pubbliche devono:

- a) definire e assegnare gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi in termini di risultato e i rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10 dello stesso decreto legislativo 150/2009;
- b) collegare agli obiettivi le risorse per raggiungerli;
- c) svolgere attività di monitoraggio in corso di esercizio e attivare di eventuali interventi correttivi;
- d) misurare e valutare la prestazione organizzativa e individuale;
- e) utilizzare sistemi premiali, seguendo criteri di valorizzazione del merito;
- f) procedere a rendicontare i risultati da consegnare agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Attraverso tale processo si vuole ottenere il continuo incremento della qualità delle prestazioni e rendere più trasparente l'attività amministrativa del Comune di Lignano Sabbiadoro che accresce il Valore pubblico degli obiettivi strategici.

Seguire correttamente le fasi del ciclo della performance consente di identificare le proprie priorità, essere maggiormente consapevoli nelle proprie scelte e utilizzare al meglio le risorse disponibili.

Il presupposto su cui poggiare tutta l'attività di pianificazione della prestazione è l'interesse a soddisfare le esigenze dei cittadini/utenti di riferimento, rispondere alle loro necessità.

Se con il Documento unico di programmazione - DUP i contenuti del programma di governo del Comune sono delineati sotto un profilo strategico (poi suddiviso in programmi con un respiro temporale triennale), mediante il Piano esecutivo di gestione - PEG e il presente Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO sono individuate risorse e modalità organizzative per conseguire gli obiettivi assegnati alle singole strutture dell'Ente e ai rispettivi dirigenti/responsabili d'area o di unità organizzative.

Gli obiettivi individuati nel presente piano della performance sono stati concordati con le posizioni organizzative, in coerenza con i documenti di programmazione del Comune di Lignano Sabbiadoro.

### 2.2.1 Obiettivi strategici

Gli obiettivi di mandato dell'Amministrazione sono scritti nel programma elettorale, depositato presso l'Ente. Il programma elettorale costituisce la "Vision" nell'arco dell'intero mandato dei cinque anni.

Per rendere più semplice la lettura del presente piano è opportuno chiarire che, mentre la pianificazione strategica si occupa della "mission" dell'ente a lungo termine, nella pianificazione operativa confluiscono gli obiettivi che si intendono raggiungere nel medio e breve periodo.

Il PIAO, invece, trasla e traduce il programma elettorale in obiettivi strategici e operativi, lungo l'arco della programmazione triennale.

Per semplicità di lettura del PIAO e per agevolare l'azione amministrativa, gli obiettivi strategici dell'amministrazione vengono raggruppati in 5 macro categorie di intervento, a cui vengono associati gli obiettivi operativi annuali e pluriennali.

1 Gestione, coordinamento, controlli	In questo obiettivo strategico sono individuati alcuni obiettivi specifici volti ad accrescere l'efficienza complessiva dell'azione amministrativa
2 Valorizzazione e riqualificazione del patrimonio comunale	<p>Il patrimonio comunale è una risorsa che deve essere valorizzata con azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) di pianificazione di un coerente programma di lavori pubblici, che devono essere realizzati e progettati in funzione dello sviluppo turistico della località;</li> <li>b) di gestione estetica della città, con l'introduzione di un piano di cura e di mantenimento del verde esistente, che preveda la manutenzione e la sostituzione delle piante sofferenti e/o vetuste;</li> <li>c) di corretta gestione dell'ambiente e del territorio, ad esempio il riassetto della gestione dei rifiuti (valorizzando la raccolta differenziata);</li> <li>d) la predisposizione di misure atte a salvaguardare il patrimonio esistente con interventi di conservazione e ristrutturazione, oltre che di mantenimento.</li> </ul>
3 Promozione e rilancio del turismo e della cultura	<p>Il turismo costituisce il motore dell'economia lignanese. La promozione e la difesa del turismo dovrà essere realizzata attraverso un riassetto dei rapporti con tutti gli attori istituzionali e privati coinvolti nel settore, al fine di predisporre un'azione mirata e congiunta attraverso sforzi creativi diretti anche ad un ripensamento del marketing, della promozione, delle manifestazioni, delle politiche di destagionalizzazione.</p>
4 Nuovo Governo del territorio	<p>Lo sviluppo socio economico deve essere accompagnato da uno sviluppo di una nuova politica urbanistica che consolidi il patrimonio edilizio esistente, lo riqualifichi e lo rinnovi, attraverso un'attenta valutazione dell'intero governo del territorio della località. Ciò potrà essere realizzato mediante azioni che tengano in considerazione in via prioritaria lo sviluppo turistico, l'ambiente, il gusto estetico, l'edilizia sostenibile, il risparmio energetico e la soluzione del problema della residenza stabile mediante l'attuazione di nuove metodologie che vedano l'Amministrazione comunale come parte attiva (social housing).</p>
5 Attuazione di misure di prevenzione della corruzione	<p>In collegamento con quanto previsto dal PTPC, vengono inseriti nel piano della prestazione obiettivi concernenti misure ulteriori rispetto a quelle obbligatoriamente previste dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).</p>

Per il perseguimento degli obiettivi strategici, nell'ambito della programmazione delle attività da realizzare nell'esercizio di riferimento, sono stati previsti:

- a) gli obiettivi operativi;
- b) la struttura a cui sono stati assegnati;
- c) la previsione di indicatori di risultato che siano rilevabili, misurabili ai fini della valutazione della performance.

### 2.2.2 Obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi sono declinati e dettagliati nelle schede **dell'allegato A** al presente Piano.

Gli obiettivi operativi riguardano in buona parte attività ed eventi funzionali agli obiettivi strategici di particolare interesse per la connotazione turistica della città, quali la valorizzazione e riqualificazione del territorio, la promozione e rilancio del turismo e della cultura, e il nuovo governo del territorio.

Alcuni obiettivi operativi, inseriti nel contesto gestionale, di coordinamento e controllo dell'attività amministrativa, mirano fortemente al rinnovamento dei regolamenti comunali secondo principi di semplificazione (coerenti con le disposizioni nazionali in vigore) e alla digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi, garantendo vantaggi concreti in termini di miglioramento dei servizi forniti ai cittadini, il rispetto delle norme di trasparenza e anticorruzione, incrementando l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa nella creazione del valore pubblico.

Tra gli obiettivi operativi sono indicati anche obiettivi relativi all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e l'assolvimento degli obblighi di trasparenza come previsto dai Piani Nazionali Anticorruzione.

Bisogna cogliere gli obiettivi di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, della trasparenza amministrativa, ed i relativi monitoraggi, in modo critico nei confronti dell'attività amministrativa, per giungere al miglioramento continuo apportando il valore aggiunto della revisione dei processi in un'ottica di semplificazione, trasparenza e accessibilità, nonché alla integrazione con il mondo esterno alla Città (per es. banche dati nazionali appalti e contratti) secondo quanto è previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Codice di Amministrazione Digitale.

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sottosezione tiene conto delle delibere di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) dell'ANAC. L'ultimo Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato dal Consiglio dell'ANAC

con delibera n.7 del 17.01.2023, da ultimo aggiornato con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, avrà validità per il prossimo triennio ed è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza del Comune di Lignano Sabbiadoro è pubblicato nella apposita sezione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale e, all'interno del PIAO nella sezione 5 "Norme e atti applicabili", sono indicate le norme in materia di anticorruzione e trasparenza, nonché gli atti dell'ANAC (inseriti come link permanente), che sono alla base del presente PIAO, non inclusi e ripetuti nel presente documento, con il fine di semplificarne la lettura, come da indicazione ANAC. Per la sua redazione è stato seguito un approccio metodologico teso a curare particolarmente la partecipazione degli *stakeholders* nella elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Non solo i "portatori di interessi", ma tutti i cittadini, hanno la possibilità, in modo permanente, di confrontarsi con l'amministrazione compilando un apposito modulo disponibile *on line* sul sito istituzionale del Comune. Attraverso questo strumento di partecipazione attiva la cittadinanza può far pervenire suggerimenti in qualunque momento, al fine di migliorare piano e attività dell'amministrazione. Seguendo questa logica il piano può essere sempre aggiornato dall'amministrazione, in quanto inteso quale strumento "concreto" e non meramente "formale" per il contrasto dei fenomeni di "mala amministrazione".

Il lavoro fin qui descritto ha inciso particolarmente:

- a) sull'osservanza del codice di comportamento.
- b) sull'attenzione rivolta alle attività e ai procedimenti che possono generare conflitto di interessi, anche potenziale;
- c) sulle misure relative alla rotazione del personale;
- d) sulla valutazione del livello di rischio e sugli indicatori necessari a contestualizzare al meglio le attività poste in essere dal Comune di Lignano Sabbiadoro. In questo modo anche

il personale è reso maggiormente cosciente sull'esposizione al rischio, sia individualmente che come struttura organizzativa;

- e) sui controlli relativi agli obblighi di astensione;
- f) sul monitoraggio degli enti partecipati e *in house*.

La gestione del rischio, quale attività essenziale del Sistema anticorruzione, deve tendere all'effettiva riduzione del livello di esposizione ai rischi corruttivi e deve coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'Amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati, e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità.

Le figure coinvolte nella gestione del rischio di corruzione sono:

- la Giunta comunale che dà gli indirizzi politici in materia di anticorruzione;
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che nell'ente coincide con la figura del Segretario Generale;
- l'Unità di controllo atti interni a supporto del RCPT;
- altre strutture di support individuate da atti di Giunta;
- i Responsabili delle unità organizzative e delle aree e i dipendenti dell'Ente, che devono attuare le misure previste nel piano anticorruzione e trasparenza;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

In particolare i compiti dell'RCPT sono:

- elaborare e redigere il piano triennale di prevenzione della corruzione, e della trasparenza in apposita sezione del PIAO;
- sottoporre il PIAO all'approvazione della Giunta comunale;
- pubblicare il PIAO sulla sezione Amministrazione trasparente del sito dell'ente e sul sito della Funzione pubblica;
- vigilare sul puntuale rispetto del piano anticorruzione;
- poteri interlocuzione e controllo nei confronti dei Responsabili delle unità organizzative, delle Aree e degli enti partecipati o *in house* (riscontro alle richieste RCPT entro 15 gg naturali e consecutivi dalla richiesta, salvo eccezioni motivate);
- operare interventi correttivi sul piano anticorruzione in relazione alle misure adottate;
- compiere azioni di monitoraggio.



Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza può avvalersi di unità organizzative a supporto delle suddette attività.

Il PIAO deve contenere le seguenti sottosezioni obbligatorie:

- valutazione di impatto del contesto esterno
- valutazione di impatto del contesto interno
- mappatura dei processi (in relazione al PNA e delibere ANAC)
- identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti
- progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- monitoraggio su idoneità e sull'attuazione delle misure;
- programmazione dell'attuazione della trasparenza.

L'analisi del contesto esterno ed interno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione, rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla:

1. gestione dei fondi europei e del PNRR;
2. revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
3. promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione);
4. incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder (sia interni che esterni);
5. miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
6. miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
7. digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio; individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione;
8. incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico;

9. miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
10. promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale);
11. consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance;
12. integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;
13. miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;
14. rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale;
15. coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

### 2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione opera.

Il Contesto esterno è descritto nei seguenti allegati:

- *Allegato 1 - Documento di economia e finanza regionale DEFR 2024;*
- *Allegato 2 - Relazione del Procuratore Regionale della Corte dei Conti 2023;*
- *Allegato 3 - Relazione del Presidente della Corte d'Appello di Trieste 2023.*

### 2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno

Il Comune di Lignano Sabbiadoro (UD), in Friuli Venezia Giulia, Comune dal 1959 quando si distaccò da un punto di vista amministrativo dal Comune di Latisana (UD), rappresenta meta turistica e punto di riferimento per i cittadini italiani e europei, risultando una delle località marittime più visitate del Nord Italia.

La popolazione residente al 31 dicembre 2023 è di 6.907 abitanti<sup>1</sup>, distribuita in 3.402 maschi e 3.505 femmine a fronte di circa 200.000 presenze turistiche nel periodo estivo e 6.882 edifici per

---

<sup>1</sup> Dati ISTAT sito ufficiale <https://www.istat.it/>

circa 27.000 unità abitative ammobiliate ad uso turistico, 170 strutture ricettive alberghiere e 5 strutture ricettive all'aria aperta.

Il litorale di Lignano Sabbiadoro è lungo circa 8 chilometri, suddiviso in stabilimenti balneari in concessione e spiagge libere.

L'Amministrazione Locale propone annualmente numerosi eventi (concerti, mostre, manifestazioni sportive, attività ludico ricreative) che si affiancano alle iniziative private e conferiscono alla località un "plus" importante riconosciuto a livello nazionale ed europeo.

Nella località di Lignano Sabbiadoro, città che vive di turismo e di eventi, che si rinnova continuamente attuando politiche di investimento e governo del territorio (piani regolatori, piani particolareggiati, contratti di appalto nei lavori pubblici) per mantenere alta l'attrattività, i possibili rischi corruttivi da monitorare sono individuabili nelle seguenti aree: edilizia, appalti pubblici, organizzazione di eventi turistici, concessioni, sovvenzioni e contributi etc.

2.3.3 Mappatura dei processi -Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi-progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio –Monitoraggio su idoneità e sull'attuazione delle misure

In un'ottica di efficienza, efficacia e semplificazione dell'azione amministrazione l'Ente ha riassunto e raggruppato in un'unica tabella, "*allegato 4 - Mappatura dei processi e misure organizzative di prevenzione della corruzione*", le seguenti fasi: la mappatura dei processi (in relazione al PNA e delibere ANAC), l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, il monitoraggio su idoneità e sull'attuazione delle misure.

L'Ente ha mappato i macroprocessi, anche trasversali all'Ente, seguendo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione. Per ogni processo sono stati identificati i possibili rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione e programmate le misure organizzative generiche e specifiche in corrispondenza del rischio corruttivo.

Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

- a) il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio (a cura dell'RPCT);
- b) il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio per l'eventuale modifica ed integrazione delle misure adottate che richiede il coinvolgimento delle unità organizzative.

La scheda di cui all'allegato 4 include le indicazioni sia per il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio, sia per il monitoraggio dell'idoneità delle misure.

Nella tabella di seguito sono indicate le azioni relative al monitoraggio, i loro tempi di attuazione e i soggetti coinvolti:

<b>AZIONI</b>	<b>PERIODO</b>	<b>RESPONSABILI</b>
1) Emanazione linee guida del RPCT per produzione reportistica da parte delle unità organizzative	entro aprile	RPCT
2) Report su attuazione misure trasversali previste dal PIAO, secondo le linee guida del RPCT	entro dicembre	Tutte le Aree
3) Report su attuazione misure specifiche per U. O., previste dal PIAO	entro dicembre	Tutte le aree
4) Formazione e aggiornamenti in materia di anticorruzione e trasparenza	entro dicembre	Area Personale -RPCT -Tutte le aree
5) Adempimento obblighi di pubblicazione in base alle Tabelle allegate alla Sezione Trasparenza, secondo la tempistica e le responsabilità ivi contemplate	secondo quanto previsto dall'allegato trasparenza	Tutte le aree
6) Report monitoraggio obblighi di pubblicazione in base alle Tabelle allegate alla Sezione Trasparenza, secondo la tempistica e le responsabilità ivi contemplate	entro dicembre	RPCT-OIV
7) Obiettivo di Ente trasversale su semplificazione e trasformazione digitale: analisi processi per attività e fasi secondo principi di gradualità e progressività e digitalizzazione dei processi	entro dicembre	RTD-RPCT -Tutte le aree
8) Report annuale applicazione misure anticorruzione all'ANAC	entro il 31 gennaio dell'anno successivo	RPCT
9) Report monitoraggio piano performance	entro giugno ed entro ottobre	Tutte le aree-RPCT-OIV

Nel corso del 2023 il Comune ha, inoltre, integrato il PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 15 del 24.01.2023, attraverso l'introduzione della mappatura dei processi concernenti l'attività istituzionale della società *in house* (Servizi e Parcheggi Lignano Srl), "Allegato 5 - Catalogo dei processi degli enti partecipati in house", con specifiche e concrete misure di prevenzione afferenti i processi mappati, ivi compresi il monitoraggio sulla corretta attuazione delle stesse da parte del RPCT, come richiesto dall'ANAC.

#### 2.3.4 Programmazione dell'attuazione della trasparenza

La programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio è indicata nell'allegato 6 al PIAO (*“Allegato 6 – obblighi di pubblicazione trasparenza.xlsx”*).

La misura organizzativa per garantire l'accesso civico e l'accesso civico generalizzato è la digitalizzazione di tali processi a partire dalla richiesta: comunicazione protocollata, inserimento di pratica di accesso civico generalizzato via web o presentazione pratica di accesso civico allo sportello.

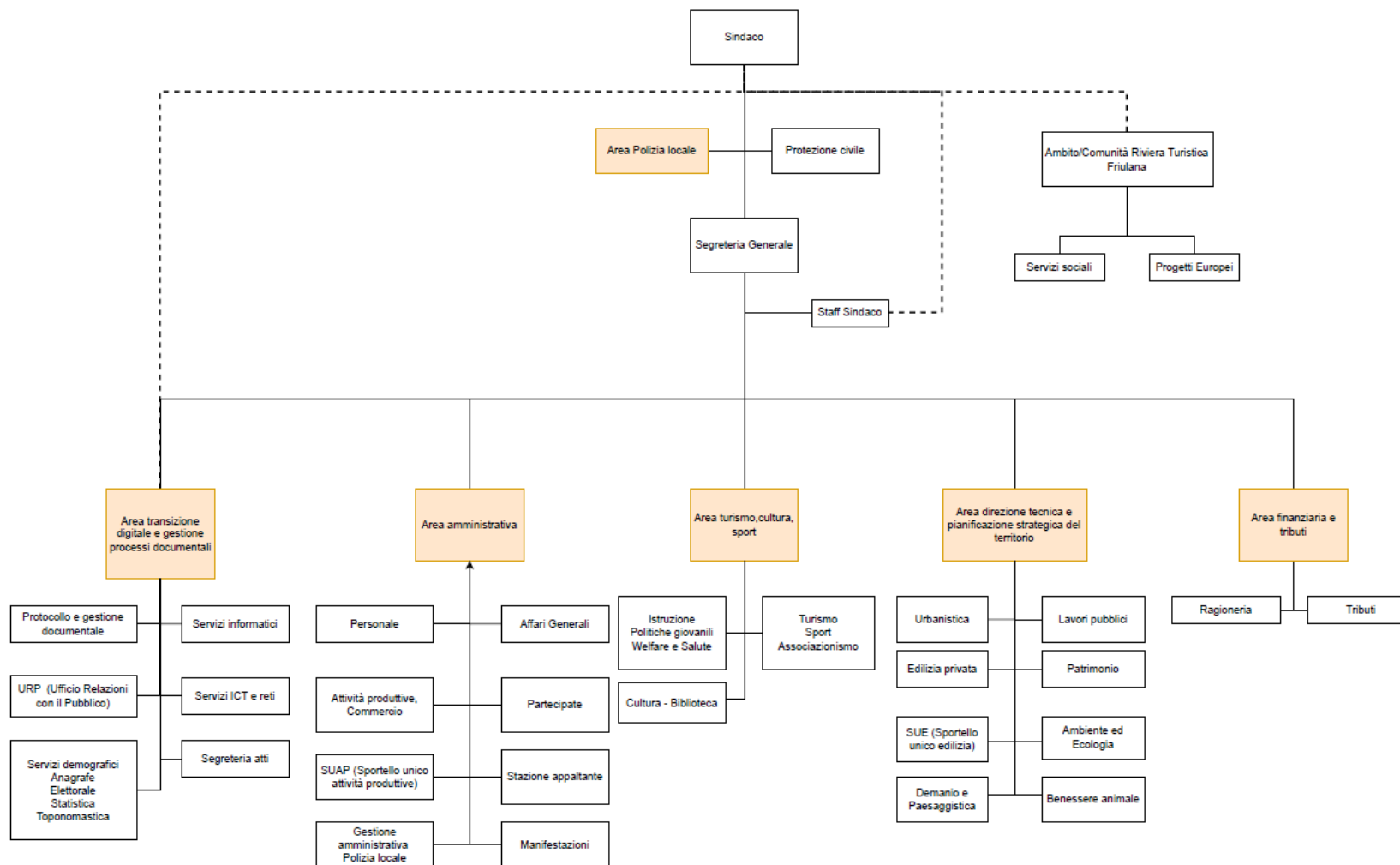
### **3. Organizzazione e capitale umano**

#### **3.1 Struttura organizzativa e valore pubblico**

Nell'ambito dei principi generali di organizzazione la Giunta Comunale individua la struttura organizzativa e adotta il Regolamento degli Uffici e de Servizi, in funzione del perseguimento delle finalità istituzionali con strumenti di massima flessibilità e possibilità di revisione per rispondere in modo adeguato e tempestivo al mutevole contesto di riferimento, garantire l'ottimizzazione l'impiego delle risorse disponibili nonché assicurare il collegamento dell'attività degli uffici.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 30.03.2023, modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 317 del 09.11.2023 si è provveduto alla riorganizzazione della struttura comunale e alla definizione delle competenze e delle responsabilità nel processo organizzativo per ciascuna U.O. con approvazione organigramma e funzionigramma nell'ottica del raggiungimento del Valore pubblico.

## Organigramma comunale



Il Servizio sociale è gestito in regime di convenzione dal Comune di Latisana (ente gestore dell'ambito socio assistenziale).

Il funzionigramma, che descrive i compiti e le attività per le aree e le unità organizzative indicate nell'organigramma, è riportato nell'Allegato B-Funzionigramma".

Il comune di Lignano Sabbiadoro è entrato a far parte dell'Unione Territoriale Intercomunale Riviera Bassa Friulana – Riviere Basse Furlane, costituita ai sensi della L.R. 12/01/2014 n. 26 , e successivamente, con deliberazione del consiglio comunale n. 88 del 24 novembre 2020, ha deliberato di partecipare alla trasformazione dell'Unione Territoriale in Comunità secondo la previsione dell'art.27 della legge regionale 21/2019 tra i Comuni di Carlino, Latisana, Lignano Sabbiadoro, Marano Lagunare, Muzzana del Turgnano, Palazzolo dello Stella, Pocenja; Porpetto, Precenicco, Ronchis e San Giorgio di Nogaro, con l'allargamento al Comune di Rivignano-Teor. Con la medesima deliberazione è stato altresì approvato, lo Statuto della Comunità Riviera Friulana costituita tra i citati comuni.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con la legge 7 agosto 2015, n. 124<sup>2</sup> di “delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” il legislatore ha inteso promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 reca gli indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2, dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e informa che le amministrazioni pubbliche devono adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi per l'attuazione del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso il “lavoro agile” che permettano, entro determinati parametri, ai dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo agli stessi di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

L'adozione delle predette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche.

---

<sup>2</sup>conosciuta come “legge Madia”



Il Comune di Lignano Sabbiadoro, ha elaborato un regolamento di disciplina dell'istituto adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), in coerenza con la contrattazione di primo livello relativa al lavoro agile per i lavoratori del Comparto Unico del Pubblico impiego Regionale del Friuli Venezia Giulia, tenendo in considerazione il miglioramento dei servizi pubblici e le esigenze dell'Ente.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente**

La ripartizione del personale in servizio al 31 dicembre 2023, compreso il personale comandato, nell'ambito del sistema di classificazione è il seguente:

Categoria	Tempo determinato		Tempo indeterminato		TOT
	U	D	U	D	
Segretario Generale	1				1
Dirigente					
D Posizione Organizzativa			6	5	11
D	1		3	7	11
C	1		27	34	62
B			30	6	36
PLC Posizione Organizzativa			1		1
PLB			1		1
PLA	2		13	14	29
Totale	5		81	66	152

Tasso di compensazione del turnover (ruolo) nel triennio

	Assunzioni		Cessazioni		%
	U	D	U	D	
Anno 2021	2	6	3	6	88,88
Anno 2022	11	4	10	2	125,00
Anno 2023	15	12	6	6	225,00
Totale	28	22	19	14	151,51
	50		33		

### **Programmazione strategica delle risorse umane**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Con delibere di Consiglio Comunale n. 105 del 23.12.2023 e n. 110 del 29.12.2023 sono stati approvati il Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026 e il Bilancio di previsione 2024 – 2026 con i relativi allegati, e sono state previste le risorse economiche per la copertura dei posti necessari a garantire il corretto funzionamento della struttura comunale.

Con delibera della Giunta Comunale n. 24 del 25.01.2024, di approvazione del Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, sono state definite le coperture dei posti da realizzare nel triennio 2024 – 2026.

Rispetto alle coperture già previste, e riportate nel presente atto, in coerenza con la riorganizzazione attuata e per la definizione e integrazione dei processi sulle funzioni dell'ente ritenute rilevanti, viene previsto il potenziamento dell'U.O. Staff del Sindaco con una figura di Istruttore direttivo contabile cat. D e di un istruttore amministrativo contabile cat. C per l'avvio del servizio di Programmazione e Controllo. Si prevede inoltre il potenziamento del servizio Istruzione con un Istruttore amministrativo cat. C per gli adempimenti relativi alla gestione delle scuole di ogni ordine e grado.

Le coperture a tempo indeterminato sono le seguenti:

<b>Cat.</b>	<b>Profilo Prof.</b>	<b>Unità Organizzativa</b>	<b>Q.tà</b>	<b>Strategia di copertura</b>
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	U.O Pubblica Istruzione - Politiche Giovanili - Istruzione e Welfare	1	Posto vacante in organico - procedura concorsuale o progressione fra cat.
D	Istruttore Direttivo Avvocato	U.O. Affari Generali	1	Potenziamento organico con nuova figura professionale - <u>procedura concorsuale</u>
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	U.O Turismo Sport Associazionismo	1	Posto che si renderà vacante a seguito di dimissioni volontarie. Procedura concorsuale o progressione fra cat.
D	Istruttore Direttivo Contabile	U.O. Staff del Sindaco	1	Potenziamento organico per avvio servizio di Programmazione e

				Controllo. Mobilità o procedura concorsuale
D	Istruttore Direttivo Tecnico	U.O. Urbanistica/Edilizia Privata	1	Potenziamento organico. <u>Procedura concorsuale</u>
D	Istruttore Direttivo Informatico	U.O. Servizi Demografici - Anagrafe Elettorale - Statistica Toponomastica	1	Potenziamento del servizio Statistica - <u>procedura concorsuale</u>
PLB	Vice Commissario Polizia Locale	Polizia Locale	1	Posto vacante per riorganizzazione. <u>Concorso o mobilità</u>
C	Istruttore Amministrativo Contabile	U.O. Ragioneria	1	Posto vacante per dimissioni volontarie - utilizzo graduatoria altro Ente/concorso
C	Istruttore Amministrativo Contabile	U.O. Staff del Sindaco	1	Potenziamento organico per avvio servizio di Programmazione e Controllo. Mobilità o procedura concorsuale
C	Istruttore Amministrativo	U.O. Ambiente	1	Posto vacante per riorganizzazione - utilizzo graduatoria altro Ente/concorso
C	Istruttore Tecnico/ Amministrativo	U.O. Patrimonio	1	Posto vacante per riorganizzazione - utilizzo graduatoria altro Ente/concorso
C	Istruttore Amministrativo	U.O. Istruzione Politiche Giovanili Welfare e Salute	1	Potenziamento del servizio Istruzione- <u>utilizzo graduatoria</u>
C	Istruttore Informatico/ Amministrativo	U.O. Servizi demografici Anagrafe Elettorale Statistica Toponomastica	1	Potenziamento del servizio Statistica – <u>mobilità/procedura concorsuale/utilizzo graduatoria</u>
C	Istruttore Amministrativo	U.O. Protocollo – Gestione Documentale	1	Potenziamento del servizio per archivistica - utilizzo graduatoria altro Ente/concorso

C	Istruttore Amministrativo	U.O. Turismo Sport Associazionismo	1	Potenziamento - utilizzo graduatoria altro Ente/concorso
---	------------------------------	---------------------------------------	---	---

Le assunzioni a tempo determinato sono le seguenti:

Cat.	Profilo Prof.	Unità Organizzativa	Q.tà	Strategia di copertura
DIR	Dirigente Tecnico	Area Tecnica	1	Incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL
PLA	Agente di Polizia Locale	Polizia Locale	4	Esigenze stagionali di potenziamento dell'organico

Inoltre:

a) dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del d.lgs 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 nell'organico di questo Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

b) si prevede la copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti successivamente alla adozione del presente atto per effetto di progressioni economiche di categoria, dimissioni o trasferimenti di personale in servizio a tempo indeterminato, salvo diversa determinazione dell'Amministrazione;

il piano triennale di fabbisogno di personale è conforme ai limiti di contenimento della spesa di personale e rispettoso dei vincoli di finanza pubblica previsti dalla L.R. 18/2015.

### **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/Unità Organizzative/aree;

modifica del personale in termini di livello e/o profilo di inquadramento.

Dopo la riorganizzazione della struttura comunale intervenuta nel 2023, potranno rendersi necessarie alcune modifiche di distribuzione e/o inquadramento di personale in funzione degli obiettivi di digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi in attuazione degli obiettivi del PNRR.

### **Strategia di copertura del fabbisogno**

Il comune di Lignano Sabbiadoro, ente ad elevato flusso turistico e collocato territorialmente agli estremi della Regione Friuli Venezia Giulia, è da sempre caratterizzato da un elevato turn over di personale. Il ricorso alle procedure di mobilità, intra ed extra comparto, non risulta uno strumento efficace per la copertura dei posti vacanti, in quanto l'interesse e la partecipazione alle selezioni risulta alquanto limitato. Le strategie di copertura dei posti rimane pertanto fortemente legata all'ingresso di neoassunti a seguito di procedura concorsuale, o con eventuale ricorso all'utilizzo di graduatorie di altri enti. Limitatamente alle possibilità consentite dalla norma, e nell'ambito delle priorità individuate dall'Ente, possono essere attivate mobilità interne, selezioni riservate al personale interno (concorsi e/o progressioni di categoria), stabilizzazioni, convenzioni o distacchi per l'utilizzo di personale di altri Enti, o ricorso a forme di lavoro flessibile.

### **Formazione del personale**

In considerazione dell'articolazione della struttura comunale, l'amministrazione ritiene opportuno sottoporre ai percorsi di formazione tutti i dipendenti che siano titolari di funzioni o incombenze di particolare rilevanza o responsabilità rispetto alle attività a rischio corruzione. I corsi sono stati distinti su due livelli, secondo il grado di responsabilità del personale.

A tale fine il RPCT, anche avvalendosi del Servizio comunale competente in materia ed in relazione alle risorse annualmente, predispone un programma di formazione specifica ricorrendo a professionalità interne o esterne. Il Piano della formazione individua percorsi formativi atti ad accrescere le professionalità dei dipendenti rispetto alle nuove sfide del PNRR in materia di digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi e al potenziamento delle competenze attraverso la partecipazione attiva del personale a corsi di aggiornamento e formazione. Essi vanno organizzati in modo da riconoscere, con attestazioni e valutazioni, l'effettiva maggior competenza acquisita. Quindi oltre alla formazione obbligatoria, specificatamente prevista dalla legge, il Comune di Lignano Sabbiadoro ha proposto a tutti i Responsabili di individuare le esigenze formative e di aggiornamento professionale e di comunicarle al Segretario Generale, in modo da prevedere una formazione più attenta alle nuove esigenze per l'anno 2024.

### **Piano delle azioni positive**

Con deliberazione della Giunta comunale n. 125, del 19 maggio 2022, ad oggetto: “*approvazione del Piano delle azioni positive per le pari opportunità 2022 – 2024*”, il Comune di Lignano Sabbiadoro ha approvato il documento previsto dall'art. 48, del d.lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 a

mente del quale le pubbliche amministrazioni “predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”. Detti piani, inoltre, favoriscono “il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi”.

Il mancato rispetto dell’obbligo è sanzionato, in base all’art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l’impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*” riunisce e riordina, in un unico testo, tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L’articolo 42 del decreto legislativo in parola disciplina le finalità delle azioni positive, evidenziando gli ambiti precisi su cui tali azioni devono intervenire. In particolare, nella seconda parte del comma 2, individua alcuni punti chiave di specifico interesse:

- a) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- b) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- c) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella pubblica amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Inoltre, il d.lgs. 150/2009 prevede, inoltre, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare.

L'art. 21, della Legge n. 183, del 04 novembre 2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), introduce inoltre delle innovazioni nell'ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l'articolo 21 prevede l'istituzione presso ciascun Ente dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e "governance" dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia 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, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il Comitato Unico di Garanzia, il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e ha il compito di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

In tale ambito i Comitati Unici di Garanzia svolgono la funzione di monitoraggio sull'attuazione del piano, oltre a funzioni propositive.

La presente sottosezione aggiorna il Piano delle azioni positive per le pari opportunità 2023 – 2025 tenuto conto delle proposte formulate dal CUG della Città di Lignano Sabbiadoro.

Gli obiettivi e le azioni positive proposte, riguardano principalmente due contesti di riferimento:

- a) Conciliazione tempi lavoro/famiglia
- b) Promozione e sensibilizzazione benessere lavorativo e pari opportunità

<b>Obiettivo 1.1 Promozione dello "smart working" e telelavoro</b>
--

<b>Azione positiva</b>
------------------------

Promuovere il processo di attivazione del telelavoro e dello "smart working" ai sensi della legge 81/2017.
--

Dopo il ricorso al LAE (lavoro agile in emergenza) è necessario elaborare e proporre modalità di attuazione delle direttive in materia di lavoro agile e telelavoro al fine di adottare un regolamento di disciplina dell'istituto adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica)
---

Il lavoro agile è una opportunità di conciliazione vita-lavoro previsto dalla legge che è funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa improntata sul lavoro per obiettivi.

Risorse strumentali e finanziarie

**Referente** CUG – RSU U.O Personale e Servizi Informatici

Obiettivo 1.2 Migliore conciliazione vita privata/lavoro con utilizzo della banca delle ore

Azione positiva

Diffondere informazioni sull'utilizzo della banca delle ore

L'introduzione del regolamento sugli orari e della flessibilità mensile, consente una buona gestione del tempo-lavoro, demandando a soluzioni individuali eventuali esigenze non gestibili con la flessibilità.

L'istituto della banca delle ore può sopperire ad esigenze di astensione dal servizio in fasce orarie obbligatorie, ma è poco utilizzato dai lavoratori del Comune di Lignano Sabbiadoro, nonostante possa risultare vantaggioso rispetto allo straordinario a pagamento o a recupero.

Le informazioni possono aiutare il dipendente ad ottimizzare le possibilità di recupero del lavoro straordinario, sia in termini economici che di permessi fruiti.

**Risorse strumentali e finanziarie** Forum del dipendente

**Referente** CUG RSU U.O. Personale

Obiettivo 2.1 Miglioramento del benessere lavorativo

Azione positiva

Completamento percorso formativo "Persone al centro"

Avvio di una rilevazione dei bisogni dei lavoratori (gruppi di lavoro – somministrazione questionari)

Attività di informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle criticità rilevate e sulle iniziative da intraprendere

Con benessere organizzativo si intende la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori a tutti i livelli.

Il punto di incontro tra l'ambiente di lavoro e l'individuo, può migliorare notevolmente con il miglioramento dei processi, delle pratiche e della qualità delle relazioni.

L'analisi del contesto lavorativo è un fondamentale punto di partenza per intraprendere azioni di miglioramento mirate e concrete.

**Risorse strumentali e finanziarie** Forum del dipendente e budget per la formazione

**Referente** CUG e U. O. Personale

Obiettivo 2.2 Attività di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche di competenza del CUG (pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo, lotta alle discriminazioni etc.)

Azione positiva



<p>Partecipazione ad incontri con la Consigliera provinciale di Parità anche finalizzati alla stesura definitiva del Piano triennale delle Azioni positive</p> <p>Partecipazione a corsi in materia di pari opportunità e a corsi specifici su tematiche di volta in volta ritenute di interesse</p> <p>Attività di informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche di competenza del CUG e sulle iniziative intraprese dal Comitato.</p> <p>La diffusione e la sensibilizzazione sulle tematiche di competenza del CUG sono presupposto necessario per la rilevazione delle necessità dei lavoratori e per intraprendere azioni di miglioramento. La struttura organizzativa e la “governance” sono aree di intervento efficaci per la valorizzazione della professionalità nel rispetto delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane. Il CUG elabora proposte di modelli organizzativi volti a migliorare le pari opportunità e le discriminazioni.</p>
<p><b>Risorse strumentali e finanziarie</b> Incontri, webinar e riunioni</p>
<p><b>Referente</b> CUG</p>

<p>Obiettivo 2.3 Formazione &amp; Formazione</p>
<p>Azione positiva</p> <p>Rilevazione individuale necessità formative, in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni attribuite (in coordinamento con il funzionigramma).</p> <p>Rilevazione individuale della specializzazione ed esperienza professionale in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni attribuite, con erogazione della formazione ai colleghi (formazione interna trasversale).</p> <p>Raccordo delle proposte formative sul portale <a href="http://in-formazione.lignano.org/">http://in-formazione.lignano.org/</a></p> <p>Proposta di piano della formazione, autoformazione e formazione interna.</p> <p>Tra le esigenze di miglioramento del lavorativo, rilevate in occasione del lavoro di gruppo “Persone al Centro”, sono emerse le necessità di una maggiore chiarezza dei ruoli e una maggiore formazione. In tale ambito l’obiettivo Formazione &amp; Formazione si propone di rilevare individualmente le esigenze formative rappresentate dal lavoratore, al fine di colmare eventuali lacune e insicurezze che possono creare disagio in ambito lavorativo. Al tempo stesso la rilevazione individuale della specializzazione conseguita e della disponibilità a formare i colleghi, valorizza l’individuo che mette a disposizione la propria professionalità, favorendo uno scambio intersettoriale delle procedure e una maggiore definizione delle competenze e anche dei ruoli.</p>
<p><b>Risorse strumentali e finanziarie</b> Forum del dipendente. Portale formazione e budget per la formazione</p>
<p><b>Referente</b> CUG, Ufficio Personale, Servizi Informatici</p>

<p>Obiettivo 2.4 Ascoltami</p>
<p>Azione positiva</p> <p>In esito alla rilevazione stress lavoro correlato, attivazione di un punto di ascolto qualificato (professionista/psicologo) cui i lavoratori possono rivolgersi per affrontare</p>

problematiche relative all'ambiente lavorativo e alle relazioni interpersonali con colleghi e utenza.

Valutazione per l'avvio un percorso/progetto sovracomunale con Ambito Socio Assistenziale ed enti della comunità Riviera Friulana

**Risorse strumentali e finanziarie** Incarico professionale e budget per il benessere organizzativo

**Referente** CUG, Ufficio Personale, Responsabili dei Servizi

### 3.4 Piano per razionalizzare le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio

Ai sensi del Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 comma 2 non si applica ai comuni l'art. 2 comma 594 della LEGGE 24 dicembre 2007, n. 244

“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)”.

Ai sensi dell'art. 1 comma lett. B) del DPR 81 24 giugno 2022 si applica ai comuni l'art. 2 comma 594 lett. A), ovvero deve essere effettuato il piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali che corredano le stazioni di lavoro.

Le linee strategiche di razionalizzazione delle dotazioni informatiche delle postazioni sono le seguenti:

- 1) Rinnovo delle postazioni personal computer su base triennale, con l'obiettivo di razionalizzare anche spese energetiche;
- 2) Sostituzione di personal computer portatili con docking station (il portatile viene collegato a monitor, tastiera e mouse fissi), al fine di agevolare la possibilità di lavoro agile;
- 3) Revisione piani di telefonia fissa con collegamenti sedi decentrate via fibra ottica e telefonia voip;
- 4) Revisione della telefonia mobile in base a bandi CONSIP.

## 4. Monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 rilevando la coerenza con gli obiettivi di performance da parte dell’OIV.

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è competenza del RPCT.

Ciò detto appare opportuno evidenziare quanto segue.

### 4.1 Controlli interni

Il sistema dei controlli interni è uno strumento volto a presidiare la legittimità dell’azione amministrativa e svolge anche una funzione deterrente e di contrasto dei rischi individuati dal presente piano. Il Comune di Lignano Sabbiadoro ha approvato il regolamento disciplinante il sistema dei controlli interni con deliberazione del consiglio comunale n. 124 del 20 dicembre 2012 in attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174, convertito in Legge 213 del 7 dicembre 2012.

I controlli vengono effettuati da un’unità coordinata dal Segretario Comunale su di un campione di atti estratti casualmente dall’U.O. Servizi informatici, secondo metodologia approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 182 del 29 giugno 2023.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 153 del 14 agosto 2014, inoltre, sono state approvate le linee guida in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell’atto di notorietà rese ai sensi del D.P.R. 445/2000. Tali controlli si aggiungono a quelli di cui al punto che precede.

Anche in attuazione di quanto raccomandato dal PNA 2019, costituisce obiettivo strategico del presente piano l’integrazione tra i controlli interni ed il monitoraggio/verifica delle misure previste dal piano stesso. A tal fine, l’unità costituita ai sensi della deliberazione della Giunta Comunale n. n. 182 del 29 giugno 2023, dovrà verificare, con il metodo dell’estrazione a campione e tenendo conto degli esiti del monitoraggio, lo stato di attuazione di dette misure. Al fine inoltre di assicurare una maggiore terzietà dell’azione di controllo svolta da parte dell’unità, i componenti della stessa dovranno astenersi nel caso in cui vengano esaminati atti sui quali hanno reso il parere di regolarità tecnica.

## **4.2 Performance**

Per il monitoraggio e la rendicontazione della prestazione si prevedono le seguenti azioni da effettuarsi con cadenza annuale:

- a) entro il 30 giugno e il 31 dicembre vengono effettuati report semestrali con evidenza dell'attività svolta e del grado di raggiungimento dei risultati;
- b) entro il 31 marzo, dell'anno successivo all'anno oggetto di valutazione, deve essere approvata la Relazione annua sulla prestazione e pubblicata sul sito istituzionale dell'ente.

La relazione sulla prestazione è un documento che evidenzia in forma sintetica a consuntivo i risultati dell'attività, il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati rilevando gli eventuali scostamenti.

La legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, prevede che le amministrazioni e gli enti adottino, con le modalità e per la durata stabilite dai rispettivi ordinamenti, un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.

La relazione sulla prestazione costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Al pari del Piano della prestazione, la relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. Viene trasmessa per la validazione all'OIV, che ha funzione di monitoraggio e garanzia sul ciclo di gestione della performance. La relazione validata dall'Organismo di valutazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali.

## **4.3 Pari opportunità e equilibrio di genere - Benessere e pari opportunità - Stress lavoro-correlato**

Il Comune di Lignano Sabbiadoro svolge un monitoraggio costante e, qualora dovessero emergere elementi che possano determinare una rilevazione del rischio, saranno attivate azioni atte a correggere le disfunzioni rilevate, riservandosi di approfondire quali siano stati i fattori scatenanti, anche attraverso il coinvolgimento del medico competente.

Infatti, l'art. 29, comma 3 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 consente che "la valutazione [omissis] [debba] essere rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di

modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. A seguito di tale rielaborazione, le misure di prevenzione debbono essere aggiornate”.

#### **4.4 Rischi corruttivi e trasparenza**

La verifica dello stato di attuazione degli interventi pianificati nella Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza 2.3 del presente piano è effettuata come indicato nel presente PIAO ma può essere oggetto di eventuali verifiche straordinarie durante l'anno, su iniziativa del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, o su richiesta del Sindaco o della Giunta, in qualsiasi momento.

La verifica dell'attuazione è coordinata con i controlli interni all'ente.

Il monitoraggio si attua attraverso un report da parte dei responsabili di U.O e di Area. Tale report sarà valutato ai fini dei comportamenti organizzativi rilevanti ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato. Eventuali mancanze saranno pertanto segnalate dal RPCT all'organo politico ed all'OIV per le conseguenti valutazioni. Anche in attuazione di quanto previsto dal PNA, il monitoraggio tramite reportistica costituisce obiettivo strategico.

#### **4.5 Formazione del personale**

Il Comune di Lignano Sabbiadoro prevede un monitoraggio costante relativo alla formazione dei dipendenti. In una prima fase vengono coinvolti i Responsabili d'area che definiscono le esigenze formative (oltre a quelle obbligatorie). Individuati i profili professionali e le aree di intervento per il percorso di formazione specifico (diviso in livelli differenti, secondo mansioni e responsabilità), l'ufficio personale predispone un calendario di incontri che sarà oggetto di costante verifica.

I dipendenti chiamati a seguire i corsi calendarizzati, hanno l'obbligo di presentare l'attestato di frequenza all'ufficio personale per:

- a) aggiornare il fascicolo personale del dipendente;
- b) adattare il percorso formativo del dipendente e calendarizzare gli aggiornamenti.

Attraverso questa modalità operativa l'amministrazione è in grado di monitorare costantemente la formazione di tutti i dipendenti e monitorare anche lo stato di attuazione dei progetti formativi specifici.

#### 4.6 Piano delle azioni positive

L'Azione di monitoraggio sarà garantita per il tramite del Comitato Unico di Garanzia che nel documento di sintesi a cadenza annuale, provvede al resoconto delle attività svolte, alla rilevazione dei risultati, e alle proposte di correttivi.

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla direttiva n. 2/2019.

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Il monitoraggio, anche ai fini della redazione della relazione sopra citata, si avvale di:

- a) dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- b) dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- c) dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione.

Si conferma un sostanziale equilibrio di genere tra il personale, nelle varie fattispecie analizzate, si evidenzia un maggiore ricorso al part time da parte delle donne, e una maggiore consistenza del personale maschile nella categoria B, dove è presente molto personale operaio.

#### 4.7 Transizione al digitale

Attraverso la lettura del d.lgs. 07 marzo 2005, n. 82 “Codice dell’amministrazione digitale” è possibile individuare i seguenti indicatori che saranno utilizzati per il monitoraggio delle attività poste in essere dal Comune di Lignano Sabbiadoro in relazione alla transizione digitale, in attuazione dei piani triennali dell’informatica e dei progetti PNRR:

- a) Diritto all’uso delle tecnologie: chiunque ha il diritto di usare le soluzioni e gli strumenti informatici previsti nel CAD nei rapporti con la PA;
- b) Identità digitale e domicilio digitale: chiunque ha diritto di accedere ai servizi on-line della PA utilizzando l’identità digitale;
- c) Effettuazione di pagamenti con modalità informatiche: obbligo da parte della PA di accettare i pagamenti eseguiti attraverso la piattaforma PAgoPA;
- d) Comunicazioni tra imprese e amministrazioni pubbliche: le comunicazioni tra imprese e PA devono avvenire utilizzando tecnologie dell’informazione e della comunicazione digitale;
- e) Utilizzo del domicilio digitale: le comunicazioni tramite i domicili digitali sono effettuate agli indirizzi inseriti negli appositi elenchi istituiti (IPA, INI PEC, INAD);
- f) Diritto a servizi on-line semplici ed integrati: diritto di ogni cittadino di usufruire dei servizi della PA in forma digitale;
- g) Alfabetizzazione informatica dei cittadini: promozione della cultura digitale tra i cittadini;
- h) Connettività alla rete internet negli uffici e nei luoghi pubblici: La PA favorisce la connettività alla rete internet negli uffici e nei luoghi pubblici;
- i) Partecipazione democratica elettronica: deve essere favorita ogni forma di uso delle tecnologie per la partecipazione dei cittadini.

Il CAD ha introdotto delle misure di controllo per agevolare la transizione digitale ed, in particolare, la violazione dell'articolo 64 bis del Codice Amministrazione Digitale, costituisce mancato raggiungimento di uno specifico risultato e di un rilevante obiettivo da parte dei dirigenti/responsabili e comporta la riduzione, non inferiore al 30 per cento della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili, oltre al divieto di attribuire premi o incentivi nell'ambito delle medesime strutture.

L'attività di ricognizione dello stato di avanzamento della realizzazione della transizione digitale verrà svolta dal responsabile per la Transizione Digitale, dotato delle specifiche professionalità richieste, avvalendosi di un gruppo di lavoro interno.



## 5 –Norme e atti applicabili

Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82 “Codice dell’amministrazione digitale”

Link permanente:

<https://www.normattiva.it/eli/id/2005/05/16/005G0104/CONSOLIDATED/20240124>

Decreto Legislativo 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”

Nota: ciclo della performance

Link permanente:

<https://www.normattiva.it/eli/id/2009/10/31/009G0164/CONSOLIDATED/20240124>

Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”

Link permanente:

<https://www.normattiva.it/eli/id/2012/11/13/012G0213/CONSOLIDATED/20240124>

Decreto legislativo 14 Marzo 2013, n. 33, “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”

Link permanente:

<https://www.normattiva.it/eli/id/2013/04/05/13G00076/CONSOLIDATED/20240124>

Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” (art. 6)

Note: istituzione del PIAO

Link permanente:

<https://www.normattiva.it/eli/id/2021/06/09/21G00093/CONSOLIDATED/20240124>

Decreto 30 giugno 2022 n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”

Note: Struttura del PIAO

Link permanente:

<https://www.normattiva.it/eli/id/2022/09/07/22G00147/ORIGINAL>

Delibera-n.7-del-17.01.2023 ANAC approvazione Piano Nazionale Anticorruzione 2022

Link: <https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>

Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 ANAC aggiornamento Piano Nazionale Anticorruzione 2022

Link:

<https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-605-del-19-dicembre-2023-aggiornamento-2023-pna-2022>

### **Atti adottati dal Comune di Lignano Sabbiadoro**

Deliberazione del Consiglio Comunale n. 105 del 23.12.2023, avente ad oggetto “Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2024/2026”;

Deliberazione del Consiglio Comunale n. 110 del 29.12.2023, avente ad oggetto “Approvazione del Bilancio di Previsione 2024/2026 e relativi allegati”;

Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 09.01.2024 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026;

Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 24.01.2023 con la quale è stato approvato il “Piano integrato di attività e organizzazione 2023 - 2025” del Comune di Lignano Sabbiadoro, aggiornato con successive deliberazioni di Giunta Comunale n. 99 del 20.04.2023, n. 296 del 13.10.2023 e n. 317 del 09.11.2023;

Deliberazione del Consiglio comunale n. 124 del 20.12.2012, avente ad oggetto “Approvazione regolamento dei controlli interni”;

Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 03.04.2014, avente ad oggetto “Regolamento dei controlli interni. Approvazione metodologia dei controlli interni di regolarità amministrativa e contabile”;

Deliberazione di Giunta Comunale n. 182 del 29.06.2023, avente ad oggetto “Modifica e approvazione della metodologia attuativa del regolamento che disciplina i controlli interni dell'ente, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 03/04/2014”.



## **6 – processi da digitalizzare**

- Decreti sindacali
- Revisione determinazioni dirigenziali, per includere controlli anticorruzione
- Sportello unico edilizia: Paesaggistica

## 7 –Allegati

Allegato A - Obiettivi operativi

Allegato B - Funzionigramma

Allegato 1 - Documento di economia e finanza regionale DEFR 2024

Allegato 2 - Relazione del Procuratore Regionale della Corte dei Conti 2023

Allegato 3 - Relazione del Presidente della Corte d'Appello di Trieste 2023

Allegato 4 - Mappatura dei processi e misure organizzative di prevenzione della corruzione

Allegato 5 - Catalogo dei processi degli enti partecipati *in house*

Allegato 6 - Obblighi di pubblicazione trasparenza

## 8 – Elenco degli acronimi e delle abbreviazioni più utilizzate

ANAC Autorità Nazionale Anticorruzione

OIV Organismo indipendente di valutazione

PIAO Piano integrato di attività e organizzazione

PNA Piano Nazionale Anticorruzione

PNRR Piano nazionale di ripresa e resilienza

PTPCT Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

RPCT Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

RTD Responsabile transizione digitale

L. Legge

D.L. Decreto legge

D.lgs Decreto legislativo