



COMUNE DI CANEVA

PIAO

**Piano Integrato di
Attività e
Organizzazione
2025 - 2027**

INDICE

PREMESSA	3
SEZIONE 1 "SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE"	7
SEZIONE 2 "VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE"	16
SOTTOSEZIONE 2.1 "VALORE PUBBLICO"	16
SOTTOSEZIONE 2.2 "PERFORMANCE"	30
2.2.1 "PIANO DELLA PERFORMANCE 2025 – 2027"	30
SOTTOSEZIONE 2.3 "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"	61
2.3.1. PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2025–2027	61
2.3.2. PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2025 – 2027	78
SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO"	80
SOTTOSEZIONE 3.1 "STRUTTURA ORGANIZZATIVA"	80
3.1.1. "ORGANIGRAMMA"	80
3.1.2. "DETTAGLIO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA"	81
SOTTOSEZIONE 3.2 "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"	82
SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"	82
3.3.1 "VINCOLI NORMATIVI IN MATERIA DI SPESA PER IL PERSONALE"	82
3.3.2 "LA DOTAZIONE ORGANICA"	87
3.3.3 "DICHIARAZIONE DI NON ECCEDENZA DEL PERSONALE"	87
3.3.4 "PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO"	87
3.3.5 "PROGRAMMAZIONE LAVORO FLESSIBILE"	89
3.3.6 "PIANO AZIONI POSITIVE"	90
3.3.7 "PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE"	93
SEZIONE 4 "MONITORAGGIO"	98

PREMESSA

Il PIAO è stato introdotto dall'art.6 del D.L. n.80/2021, convertito in Legge n.113/2021, che ha previsto, tra i documenti di pianificazione, l'obbligo per tutte le Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di redigere il "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione" (cd. PIAO) con lo scopo di:

- superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso;
- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle P.A. e una semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il PIAO è, pertanto, 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. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze n. 132/2022 del 30 giugno 2022 sono stati disciplinati "i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché **le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte degli enti con meno di 50 dipendenti**".

Sulla base delle previsioni contenute nel Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani:

- Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6 e art. 6-ter del D. Lgs. n. 30.03.2001, n. 165;
- Piano delle azioni concrete di cui all'art. 60 bis, comma 2, del D. Lgs. 30.03.2011, n. 165;
- Piano razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della Legge 24.12.2007, n. 244;
- Piano della performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi) di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150;
- Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di cui all'art. 1, comma 5, lett. a) e 60 lett. a) della Legge 06.11.2012, n. 190;
- Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA) di cui all'art. 14, comma 1, della Legge 07.08.2015, n. 124;
- Piano delle azioni positive di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198;
- Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'Ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

Il termine di adozione del PIAO è fissato nel 31 gennaio di ciascun anno e, in caso di differimento del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro 30 giorni dal termine fissato per tale adempimento.

Il PIAO deve essere redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n.150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n.190/2012 e del D. Lgs. n.33/2013) 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 n. 122 concernente la definizione del contenuto del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione".

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 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 ovvero di 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 integrato di attività e organizzazione per quanto riguarda la sezione "Organizzazione e capitale umano", limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente PIAO sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente e sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica - ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 - ovvero mediante pubblicazione dello stesso sul Portale dedicato messo a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica e denominato "Portale PIAO", raggiungibile all'indirizzo <http://piao.dfp.gov.it>

Si ricorda che sono stati approvati i seguenti PIAO:

- In sede di prima applicazione il PIAO 2022- 2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 21 novembre 2022, elaborando in un unico documento i vari piani adottati nel corso del 2022;
- il PIAO 2023 – 2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 in data 29 maggio 2023 ed aggiornata la sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" con deliberazione giuntale n. 157 del 27.11.2023;
- il PIAO 2024 – 2026 con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 in data 15 febbraio 2024 ed aggiornata la sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" con deliberazione giuntale n. 83 del 10.06.2024.

Struttura del documento

Il presente PIAO si compone di **quattro** Sezioni:

SEZIONE	DESCRIZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Dati identificativi dell'Amministrazione
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 VALORE PUBBLICO	La compilazione di questa sezione non è prevista per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Si riportano i principali dati desunti dal DUP 2025/2027
2.2 PERFORMANCE 2.2.1 PIANO DELLA PERFORMANCE	La compilazione di questa sezione non è prevista per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Si riporta comunque la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione ai fini del rispetto di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009.
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 2.3.1 PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2.3.2 PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'	Questa sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), ai sensi della Legge n. 190/2012. Per i Comuni con meno di 50 dipendenti è prevista la mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data in vigore del D.M. 30/06/2022, n. 132. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse, ovvero di 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.
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Organigramma e Modello organizzativo dell'Ente
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Strategia ed obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto adottati dall'Amministrazione in coerenza con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale e regionale.
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 3.3.1 VINCOLI NORMATIVI IN MATERIA DI SPESA PER IL PERSONALE 3.3.2 LA DOTAZIONE ORGANICA 3.3.3 DICHIARAZIONE DI NON ECCEDENZA DEL PERSONALE 3.3.4 PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 3.3.5 PROGRAMMAZIONE LAVORO	Illustrazione dei seguenti elementi: - rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente; - programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori: <ul style="list-style-type: none"> • 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;

FLESSIBILE 3.3.6 PIANO AZIONI POSITIVE 3.3.7 PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE	<ul style="list-style-type: none"> • strategia di copertura del fabbisogno e del lavoro flessibile; • formazione del personale
4. MONITORAGGIO	La compilazione di questa sezione non è prevista per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

Nella redazione del PIAO 2025 - 2027 si è tenuto conto dei documenti che sono stati già approvati dall'Ente e precisamente:

- Il DUP 2025/2027 e il bilancio di previsione 2025/2027;
- Il PEG 2025/2027 parte contabile;

Allegati al PIAO:

Allegato alla Sottosezione 3.3 – Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2025 – 2027

3.3.4. Programmazione assunzioni a tempo indeterminato

SEZIONE 1 "SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE"

In questa Sezione vengono riportati i dati identificati dell'amministrazione ed i dati di contesto:

DENOMINAZIONE	COMUNE DI CANEVA
INDIRIZZO	Piazza Martiri Garibaldini n.8 CANEVA (PN) CAP 33070
CODICE FISCALE E PARTITA IVA	80001470931/00229040936
Codice ISTAT	093009
Codice IPA	c_b598
SINDACO	DINO SALATIN
NUMERO DIPENDENTI AL 31/12/2024	32
NUMERO ABITANTI AL 31/12/2024	6.207
TELEFONO	0434 - 797400
SITO INTERNET	https://www.comune.caneva.pn.it
EMAIL	protocollo@comune.caneva.pn.it
PEC	comune.caneva@certgov.fvg.it

Dati di contesto

Per quanto riguarda i dati di particolare rilevanza relativi al quadro socio economico del territorio si rinvia alla sezione strategica del DUP 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 48 del 19.12.2024 visibile al seguente [link](#).

Per completezza, si riportano di seguito i seguenti dati:

Popolazione e situazione demografica

Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il comune. La composizione demografica locale mostra tendenze, come l'invecchiamento, che un'Amministrazione deve saper interpretare prima di pianificare gli interventi. L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni del comune. E questo riguarda sia l'erogazione dei servizi che la politica degli investimenti.

Popolazione (andamento demografico)		
Popolazione legale (censimento 2021)		6254
Popolazione al 01/01/2022	(+)	6274
Nati nell'anno	(+)	34
Deceduti nell'anno	(-)	65
	Saldo naturale	-31
Immigrati nell'anno	(+)	211
Emigrati nell'anno	(-)	169
	Saldo migratorio	42
	Popolazione al 31/12/2022	6285
Popolazione (stratificazione)		
Popolazione divisa per sesso		
Maschi	(+)	3088
Femmine	(+)	3197
	Popolazione al 31/12/2022	6285
Composizione per età		
Prescolare (0-5 anni)	(+)	220
Scuola dell'obbligo (6-16 anni)	(+)	603
Forza lavoro prima occupazione (17-29 anni)	(+)	778
Adulta (30-65 anni)	(+)	3009
Senile (oltre 65 anni)	(+)	1641
	Popolazione al 31/12/2023	6251

Territorio e pianificazione territoriale**TERRITORIO**

1.2.1 - Superficie in Km ² . 41,79							
1.2.2 - RISORSE IDRICHE							
<ul style="list-style-type: none"> Laghi n° 0 	<ul style="list-style-type: none"> Fiumi e torrenti N° 10 Corsi d'acqua iscritti alle acque pubbliche 						
1.2.3 – STRADE							
<ul style="list-style-type: none"> Statali Km 0 Vicinali Km 10 	<ul style="list-style-type: none"> Regionale Km 25 Autostrade Km 0 Comunali Km 75,30 						
1.2.4 - PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Piano regolatore adottato Piano regolatore approvato Programma di fabbricazione Piano edilizia economica e popolare </td> <td style="text-align: center;"> no si no no </td> </tr> <tr> <td colspan="2">PIANO INSEDIAMENTO PRODUTTIVI</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Industriali Artigianali Commerciali </td> <td style="text-align: center;"> no no no </td> </tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> Piano regolatore adottato Piano regolatore approvato Programma di fabbricazione Piano edilizia economica e popolare 	no si no no	PIANO INSEDIAMENTO PRODUTTIVI		<ul style="list-style-type: none"> Industriali Artigianali Commerciali 	no no no	Se sì data ed estremi del provvedimento di approvazione: PRGC approvato con D.C.C. 44 del 30/12/2003 <ul style="list-style-type: none"> – Variante al PRGC attualmente in vigore nr. 33, – Variante al PRGC in salvaguardia n. 35, adottata D.C.C. nr. 31 del 02.10.2023. – Variante urbanistica generale n. 30 al PRGC per la conformazione al PPR, approvato con delibera CC n. 34 del 29/07/2024;
<ul style="list-style-type: none"> Piano regolatore adottato Piano regolatore approvato Programma di fabbricazione Piano edilizia economica e popolare 	no si no no						
PIANO INSEDIAMENTO PRODUTTIVI							
<ul style="list-style-type: none"> Industriali Artigianali Commerciali 	no no no						
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti.							
AREA INTERESSATA							
P.E.E.P.	NO						
P.I.P.	NO						

Servizi pubblici locali

L'attività del Comune, espletata per garantire i servizi pubblici locali, viene gestita in parte direttamente con personale e strutture proprie, in parte attraverso accordi di programma, Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti friulane, Cavallo e Cansiglio e Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali, in convenzione, in delega e per il tramite di Organismi partecipati.

Tutti gli organismi gestionali dell'Ente sono tenuti a programmare la gestione e ad assumere eventuali misure correttive, nel corso del periodo considerato, al fine di perseguire e realizzare il pareggio o l'avanzo di bilancio.

Sono altresì tenuti ad improntare la propria attività ai principi di efficienza, efficacia ed economicità.

Per quanto attiene alla rispettiva natura, sono tenuti al rispetto puntuale delle disposizioni normative, inderogabili, in materia di contenimento della spesa e di vincoli di finanza pubblica.

Tali disposizioni costituiscono obiettivi strategici per gli amministratori di detti organismi.

Il ruolo del Comune negli organismi è da un lato quello civilistico, che compete ai soci e dall'altro quello amministrativo di indirizzo politico e controllo sulla gestione dei servizi affidati ai medesimi.

Per il raggiungimento degli obiettivi programmati questo Ente, oltre che come più sopra esplicitato, della predominante collaborazione del proprio apparato organizzativo, si avvale degli organismi gestionali sotto riportati e per i quali gli obiettivi vengono individuati, in sintesi, nell'oggetto sociale descritto.

SERVIZI DELL'ENTE

Denominazione del servizio	Modalità di gestione
Anagrafe, stato civile, accesso agli atti, servizi elettorali	Diretta
e-gov servizi informatica e statistica	Diretta/accordo contitolarità con la Magnifica Comunità di Montagna
Archivio, turismo	Diretta
Servizi mensa	Servizio in appalto
Servizio trasporto scolastico	Servizio in appalto
Impianti sportivi	Diretta/concessione
Cimiteri	Servizio in appalto
Anagrafe canina	Diretta
Gestione rifiuti urbani	In Società partecipata
Protezione Civile	Diretta
Pianificazione territorio, rilascio permessi edilizia residenziale	Diretta
Servizio idrico integrato	In società partecipata
Catasto	Diretta
Gestione tributi e entrate comunali	Diretta
Polizia Locale	Diretta
Viabilità e illuminazione pubblica	Servizio in appalto
Verde pubblico	Diretta/in società partecipata
Canone di esposizione (Ex Imposta Pubblicità e diritti sulle pubbliche affissioni) e canone di occupazione	In società partecipata
Biblioteca	Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali

Il Comune di Caneva gestisce in forma associata i seguenti servizi:

- Ai sensi dell'art. 17 della L.R. 31.03.2006, n. 6 e s.m.i. il Servizio sociale dei Comuni (SSC) è esercitato in forma associata nell'Ambito Territoriale "Livenza Cansiglio Cavallo", con delega al Comune Capofila di Sacile (deliberazione di Consiglio comunale n. 51 del 06.12.2019 di approvazione della relativa Convenzione avente durata dal 01/01/2020 al 31/12/2025).

A seguito dell'istituzione della "Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti friulane, Cavallo e Cansiglio" sono confluite in tale nuovo Ente le seguenti funzioni:

- Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane
- Suap
- Gestione dei Sistemi Informativi e dell'innovazione Digitale.

I servizi Gestiti in house sono:

- gestione del ciclo dei rifiuti solidi urbani (partecipata GEA S.p.A.)
- gestione del Servizio Idrico Integrato. (partecipata Hydrogea S.p.A.)
- gestione canone patrimoniale di esposizione pubblicitaria e servizio verde pubblico (partecipata GSM Gestione Servizi Mobilità S.p.A.)

Strutture ed erogazione dei servizi

TIPOLOGIA	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
1.3.2.1 – Asili nido	Posti n° 0	Posti n° 0	Posti n° 0
1.3.2.2 - Scuole materne n° 2	Posti n° 70	Posti n° 70	Posti n° 70
1.3.2.3 - Scuole elementari n° 2	Posti n° 230	Posti n° 230	Posti n° 220
1.3.2.4 - Scuole medie n° 1	Posti n° 160	Posti n° 160	Posti n° 150
1.3.2.5. – strutture residenziali per anziani	Posti n° 0	Posti n° 0	Posti n° 0
1.3.2.7 - Rete fognaria in Km.			
- bianca	0	0	0
- nera	25	25	25
- mista	0	0	0
1.3.2.8 - Esistenza depuratore	Si	Si	Si
1.3.2.9 - Rete acquedotto in Km.	95	95	95
1.3.2.10 - Attuazione servizio idrico Integrato	Si	Si	Si
1.3.2.11 - Aree verdi, parchi, giardini	n.° 5 Hq 5,00	n.°5 Hq 5,00	n.°5 Hq 5,00
1.3.2.12 - Punti luce illuminazione pubblica	1350	1350	1350
1.3.2.13 - Rete gas in Km.	40	40	40
1.3.2.14 – Raccolta rifiuti in quintali:			
- civile	16500	16500	16500
- raccolta differenziata	Si	Si	Si
1.3.2.15 – Esistenza discarica	No	No	No
1.3.2.16 - Mezzi operativi	N° 4	N° 4	N° 4
1.3.2.17 – Veicoli	N°8	N° 8	N° 8
1.3.2.18 - Centro elaborazione dati	NO	NO	NO
1.3.2.19 – Personal computer	N° 50	N° 50	N° 50
1.3.2.20 - Maxischermo a tecnologia LED da esterno	N. 1	N. 1	N. 1

Le partecipazioni dell'Ente

N	SOCIETA' ED ENTI DI DIRITTO PRIVATO	TIPOLOGIA SOCIETA' ED ENTE	PERCENTUALE PARTECIPAZIONE	RISULTATO DELL'ESERCIZIO 2023	RISULTATO DELL'ESERCIZIO 2022	SITO WEB
1	GEA Gestioni Ecologiche Ambientali Pordenone	Gestione servizi ambientali, trasporto di cose conto terzi, ecc (in dismissione delibera di C.C. 3/2015)	0,288	107.109	502.689	http://www.gea-pn.it/
2	HYDROGEA SPA Pordenone	Gestione servizio idrico integrato e risorse energetiche	0,288	2.012.185	163.574	http://www.hydrogea-pn.it/
3	ATAP SPA Pordenone	Gestione trasporti pubblici, urbani ed extraurbani	0,584	3.286.949	1.054.594	http://www.atap.pn.it/
4	G.S.M. SPA	Gestione dell'imposta sulla pubblicità e dei diritti sulle pubbliche affissioni	0,570	814.474	649.272	http://www.gsm-pn.it/

Composizione, numerosità e ruolo degli organi di indirizzo

- Sindaco;
- n. 5 assessori comunali (di cui n. 2 esterni);
- n. 13 Consiglieri comunali (di cui n. 1 delegato per le funzioni in materia di innovazione).

Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente:

Si rinvia al bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 49 del 19.12.2024 e al Piano esecutivo di gestione 2025/2027 (parte contabile) approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 9.01.2025.

ENTRATA

Viene di seguito riportata in tabella l'articolazione dell'entrata per titoli con riferimento al triennio programmato:

ENTRATA	2025	2026	2027
AVANZO PRESUNTO DI AMMINISTRAZIONE PARTE VINCOLATA	2.327.969,28	0,00	0,00
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PARTE CORRENTE	0,00	0,00	0,00
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PARTE CAPITALE	0,00	1.418.432,00	30.766,00
TITOLO I: ENTRATE CORRENTI DI NATURA TRIBUTARIA, CONTRIBUTIVA E PEREQUATIVA	2.301.000,00	2.301.000,00	2.301.000,00
TITOLO II: TRASFERIMENTI CORRENTI	2.979.784,00	2.894.884,00	2.906.484,00
TITOLO III: ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	1.356.176,00	1.318.876,00	1.291.476,00
TITOLO IV: ENTRATE IN CONTO CAPITALE	3.384.891,00	2.195.632,51	2.368.917,00
TITOLO V: ENTRATE DA RIDUZIONE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00
TITOLO VI: ACCENSIONE DI PRESTITI	0,00	0,00	0,00
TITOLO IX: SERVIZI PER CONTO DI TERZI	1.225.165,00	1.225.165,00	1.225.165,00
TOTALE ENTRATA	13.574.985,28	11.353.989,51	10.123.808,00

SPESA

Viene di seguito riportata in tabella l'articolazione della spesa per titoli con riferimento al triennio programmato:

SPESA	2025	2026	2027
TITOLO I: SPESE CORRENTI	6.501.204,00	6.369.985,0	6.300.245,00
TITOLO II: SPESA IN CONTO CAPITALE	5.568.971,28	3.479.625,51	2.388.244,00
TITOLO III: SPESE PER INCREMENTO DI ATTIVITA' FINANZIARIE	0,00	0,00	0,00
TITOLO IV: RIMBORSO DI PRESTITI	279.645,00	279.214,00	210.154,00
TITOLO VII: SERVIZI PER CONTO DI TERZI	1.225.165,00	1.225.165,00	1.225.165,00
TOTALE SPESA	13.574.985,28	11.353.989,51	10.123.808,00

SEZIONE 2 "VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE"

SOTTOSEZIONE 2.1 "VALORE PUBBLICO"

Anche se, ai sensi dell'art. 6 del D.M n. 132/2022, la compilazione di questa sezione non è prevista per i Comuni con meno di 50 dipendenti, si è deciso di riportare gli obiettivi previsti nel DUP 2024/2026 all'uopo declinati come "Valore Pubblico".

Per "Valore Pubblico" in senso stretto si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica; in senso ampio si crea, invece, "Valore Pubblico" quando l'Ente, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, migliora la performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti a favore del proprio territorio e della propria collettività intesa in senso ampio.

In tale prospettiva è, pertanto, necessario programmare partendo da un'attenta analisi della comunità e dei suoi bisogni.

Tenendo conto delle risorse disponibili e combinando insieme necessità e possibilità, quest'ultima intesa anche come sostenibilità, si giunge all'assunzione delle decisioni politiche, gestionali e ai programmi che danno contenuto ai piani dell'Amministrazione.

La programmazione, in questo senso, rappresenta il "contratto" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare, di fronte agli impegni politici assunti, i risultati ottenuti, in termini di efficacia e di efficienza.

I **documenti di programmazione istituzionale** a mezzo dei quali l'Amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel corso del mandato amministrativo, nel medio lungo termine, per la creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi sono i seguenti:

Linee Programmatiche di Mandato	Esprimono gli indirizzi di governo relativi alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo. Rappresentano lo sviluppo di quanto dichiarato nel programma elettorale e costituiscono la base per gli altri documenti di programmazione. Sono presentate dal Sindaco al Consiglio comunale, sentita la Giunta entro il termine previsto dallo Statuto (art. 46, comma 3 del D.Lgs. 18/8/2000, n.267).
DUP – Sezione Strategica (SeS)	Ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato dell'Amministrazione. La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, le principali scelte che caratterizzano il

	programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo, nonché le politiche di mandato che l'Ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali (indirizzi e obiettivi strategici dell'Ente).
DUP – Sezione Operativa (SeO)	Ha un orizzonte temporale pari a quello del bilancio di previsione; ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali definiti nella SeS. Questa infatti contiene la programmazione Operativa dell'Ente, avendo a riferimento un arco temporale triennale. La SeO individua, per ogni singola missione, i programmi che l'Ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi definiti dalla SeS. Per ciascun programma sono invece individuati gli obiettivi operativi da raggiungere, sulla base dei quali sono successivamente definiti gli obiettivi da assegnare ai responsabili dei servizi (obiettivi di performance).
PIAO - Sottosezione 2.2 Performance	Contiene gli obiettivi esecutivi (piano degli obiettivi – piano della performance) in precedenza contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione, assegnati ai dirigenti responsabili dei servizi, individuati in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009 e con il sistema di valutazione dell'Ente.

Le "Linee Programmatiche di Mandato per il quinquennio 2020-2025" approvate con delibera consiliare n. 45 del 12.10.2020 sono articolate su 9 assi strategici fondamentali di seguito indicati:

1. IL VALORE DELLA SOLIDARIETÀ
2. IL VALORE DELL'ISTRUZIONE
3. IL VALORE DELLA CULTURA
4. IL VALORE DEL TURISMO E DELLE ATTIVITÀ PRODUTTIVE
5. IL VALORE DELLE ASSOCIAZIONI E DEL VOLONTARIATO
6. IL VALORE DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA
7. IL VALORE DELLO SPORT E DEL TEMPO LIBERO
8. IL VALORE DELL'URBANISTICA
9. IL VALORE DELL'INNOVAZIONE

Le idee ed i progetti che l'Amministrazione intende sviluppare hanno l'obiettivo di:

- Sostenere e potenziare le iniziative rivolte alla Famiglia, alla Scuola, ai Giovani ed agli Anziani.
- Consolidare e proseguire uno sviluppo sostenibile legato alle bellezze ed ai prodotti del nostro territorio.

- Promuovere e rafforzare uno sviluppo turistico responsabile che crei nuove opportunità economiche.
- Stabilizzare e implementare il progetto culturale Villa Frova-Officina della Sostenibilità.

Nel DUP 2025/2027 dette Linee sono state **confermate** e declinate in **missioni**, al fine di garantire un migliore raccordo con gli obiettivi strategici, operativi e gestionali finalizzati alla creazione di Valore Pubblico puntualmente definiti nel Documento Unico di Programmazione e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (sottosezione 2.2 Performance) e che di seguito vengono riportate:

01 - SERVIZI GENERALI E ISTITUZIONALI

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
Politica tributaria Mantenimento del carico fiscale complessivo visto il particolare periodo di incertezza economica.	Contenimento della pressione fiscale locale con il mantenimento delle aliquote e tariffe vigenti, salvo adeguamento per effetto normativo.	Dino Salatin
Lavori Pubblici	Realizzazione programma delle opere pubbliche Vedi apposita sezione dedicata.	Francesco Zoldan
Manutenzione e gestione del patrimonio comunale Conservazione e valorizzazione del patrimonio comunale	Interventi di manutenzione ordinaria degli stabili comunali e del verde pubblico con miglioramento dell'arredo urbano.	Francesco Zoldan
Piano di gestione forestale Salvaguardia e valorizzazione del patrimonio boschivo	Attuazione del Piano di gestione adottato.	Francesco Zoldan.
Politiche energetiche Migliorare la qualità dell'illuminazione e ridurre i consumi (luce e riscaldamento).	Progetti di riqualificazione energetica edifici pubblici e pubblica illuminazione.	Nicola De Pieri Francesco Zoldan
PAL Piano di Azione Locale Attuazione di progetti di sviluppo territoriale In compartecipazione con i Comuni di Budoia e Polcenigo	Affidamento di incarico per l'obiettivo di "Rigenerazione urbana e rurale" a tema: -"Mappa della Rigenerazione (Borghi e albergo diffuso)"; - "Piano di insediamento produttivo agricolo"; Per l'obiettivo "Giovani e futuro del territorio" a tema "Commissione intercomunale dei giovani e avvio gestione spazi destinati ai giovani".	Dino Salatin

<p><u>Digitalizzazione dei processi dell'Amministrazione</u> Incrementare i livelli di trasparenza e di accessibilità semplificata ai servizi e alle informazioni comunali da parte dei cittadini</p>	<p>Aggiornamento e adeguamento dei siti tematici, dei servizi rivolti ai cittadini.</p>	<p>Lucia De Marco Dino Salatin</p>
<p><u>Informazione ai cittadini</u> Potenziare ed agevolare l'informazione istituzionale.</p>	<p>Sviluppo e continuità di informazioni ai cittadini sulle attività dell'Ente tramite i canali social (whatsapp, facebook ed instagram), il sito istituzionale ed i siti tematici.</p>	<p>Dino Salatin</p>

03- ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<p>Aumentare la sicurezza della cittadinanza sull'intero territorio comunale e su tutte le strade. Migliorare la qualità della vita dei cittadini, attraverso un sempre maggiore rispetto delle leggi. Poter detenere, ai sensi delle specifiche normative, animali d'affezione (cani, gatti).</p>	<p>Effettuare costanti pattugliamenti del territorio, con istituzione di posti di controllo stradale. Vigilare sulla corretta applicazione di norme e regolamenti nelle macroaree relative alla circolazione stradale, all'edilizia, all'ambiente e al commercio. Adottare le procedure operative necessarie all'attività di polizia stradale, di polizia amministrativa e di polizia giudiziaria. Gestire le procedure per una corretta detenzione di animali da affezione.</p>	<p>Francesco Zoldan</p>

04- ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<p><u>Servizi ausiliari all'istruzione</u> Erogazione dei servizi ausiliari promuovendo uno stile di vita sano e sostenibile coinvolgendo i minori come primi protagonisti.</p>	<p>Pedibus: Promozione del servizio in collaborazione con le associazioni e la scuola e rinnovo del regolamento. Pre-post scuola: Mantenimento del servizio venendo in contro alle esigenze delle famiglie. Mensa: Mantenimento del servizio di ristorazione scolastica Trasporto scolastico: Mantenimento del servizio e redazione del nuovo regolamento per la fruizione del servizio stesso.</p>	Francesca Coan
<p><u>Progetti a sostegno delle famiglie</u> Aumentare l'efficacia di rete e comunicazione di progetti territoriali al fine di garantire sostegno e servizio per le famiglie e i minori</p>	<p>Tavolo minori: Proseguo del tavolo di coordinamento tra i vari soggetti partecipanti con il coinvolgimento delle varie realtà del territorio. Attività e progetti: organizzazione di attività a sostegno della genitorialità e dei minori. Punto verde: mantenimento del servizio di animazione estiva rivolta ai bambini dai 3 ai 6 anni.</p>	Francesca Coan
<p><u>Sostegno economico alle famiglie</u> Dare un sostegno economico alle famiglie per i vari livelli scolastici</p>	<p>Bando buono scuola. Istituzione di concorsi e borse di studio a sostegno del merito scolastico.</p>	Francesca Coan
<p><u>Sostegno economico alle istituzioni scolastiche</u> Sostegno all'istruzione contribuendo all'offerta formativa.</p>	<p>Mantenimento della convenzione con l'Istituto Comprensivo "A. Zanzotto". Mantenimento della convenzione con la scuola dell'infanzia "Bortolussi".</p>	Francesca Coan

05- TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITA' CULTURALI

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<p><u>Palù di Livenza sito UNESCO</u> Valorizzazione, promozione e fruizione del sito archeologico e conseguenti opportunità per le attività ricettive.</p>	<p>Attività di conservazione, fruizione e valorizzazione del Sito Palafitticolo Palù del Livenza. Implementazione delle attività turistiche di tipo culturale e formativo e delle infrastrutture in linea con quanto stabilito dalla legge regionale 11/2019 e con l'utilizzo dei relativi fondi.</p>	Dino Salatin
<p><u>Biblioteca</u> Migliorare il servizio al cittadino implementando l'offerta di libri e di iniziative volte ad avvicinare bambini, adulti e anziani alla lettura, ponendo la biblioteca come centro culturale di sviluppo del territorio. Aumentare la conoscenza della cultura e delle tradizioni locali</p>	<p>Adesione ad un Nuovo Sistema Bibliotecario Valli e Dolomiti Friulane. Su iniziativa del tavolo minori, progetto di avvicinamento dei bambini alla lettura attraverso il gioco e il divertimento con letture animate, laboratori e scambio dei libri nelle scuole, all'aperto e in biblioteca. Presentazione di libri di autori locali e non. Pubblicazione collana di testi su temi locali</p>	Giulia De Marco
<p><u>Villa Frova Officina della Sostenibilità</u> Promozione della cultura e del territorio attraverso il contenitore culturale Villa Frova con l'organizzazione di iniziative, eventi e mostre e valorizzazione dei locali</p>	<p>Co-programmazione del calendario degli eventi con i componenti del gruppo di lavoro al fine di rendere partecipi associazioni, liberi cittadini e portatori di interesse. Ampliare l'offerta culturale e i servizi correlati anche attraverso una comunicazione integrata, facendo di Villa Frova un centro culturale di rilevanza regionale. Realizzazione contest per artisti emergenti. Festival estivo per musicisti che scrivono musica propria. Sviluppo del sito internet dedicato. Valorizzazione dei locali del piano terra della villa permettendo un'attività di ristorazione/formazione per un'ottimizzazione degli spazi.</p>	Giulia De Marco
<p><u>Gemellaggio</u> Ricreare i rapporti e gli scambi culturali con i paesi gemellati</p>	<p>Nuove progettualità per i gemellaggi</p>	Francesca Coan
<p><u>Fruibilità archivio arch. Rupolo</u></p>	<p>Collaborazione con IUAV di Venezia per riordino e catalogazione del materiale digitalizzato, caricamento su piattaforma informatica al fine di garantirne la consultazione.</p>	Giulia De Marco

06- POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<p><u>Salute dei cittadini</u> Promuovere e mantenere il benessere psico-fisico degli individui attraverso l'attività fisica e migliorare la qualità della vita e l'aggregazione sociale.</p>	<p>Promuovere il movimento e le attività sportive attraverso adesione alla nuova fase del progetto "FVG in movimento 10mila passi di salute" tramite corsi di ginnastica gratuiti ed altri corsi per over65 dedicati alla popolazione anziana.</p> <p>Potenziamento e valorizzazione dei gruppi di cammino.</p>	<p>Gianluigi Zanusso Francesca Coan</p>
<p><u>Area fitness</u> Offrire opportunità di attività motoria all'aperto.</p>	<p>Individuazione di aree da attrezzare e realizzazione di percorsi benessere</p>	<p>Gianluigi Zanusso Francesca Coan</p>
<p><u>Promozione dell'offerta sportiva</u> Promuovere lo sport come strumento di socializzazione e inclusione sociale in collaborazione con le associazioni del territorio.</p>	<p>Iniziative di tipo culturale, sportivo e di promozione turistica tramite Festa dello Sport e incontri tematici.</p> <p>Promozione e sviluppo del riconoscimento del marchio "COMUNICICLABILI" da parte di FIAB. Seconda edizione dell'iniziativa Bimbibici.</p> <p>Realizzazione campo padel</p>	<p>Gianluigi Zanusso</p>
<p><u>Politiche giovanili</u> Aggregazione e responsabilizzazione dei giovani</p>	<p>Progetto GioCa: Giovani di Caneva, laboratorio volto a fornire nuovi strumenti e competenze per avviare i giovani al mondo del lavoro e del volontariato con obiettivo principale quello di rafforzare l'unione dei giovani dai 12 ai 23 anni attraverso l'organizzazione di attività laboratoriali in collaborazioni con le associazioni e le altre realtà del territorio.</p>	<p>Giulia De Marco</p>

07- TURISMO

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<p><u>Piano di sviluppo territoriale</u> Migliorare la fruibilità turistica e culturale del territorio</p>	<p>Piano coordinato della Magnifica Comunità di Montagna delle Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio. Analisi per Comune delle criticità e opportunità del territorio. Analisi delle associazioni e delle attività produttive e predisposizione di un piano intercomunale di sviluppo del territorio e comunicazione condivisa.</p>	<p>Dino Salatin</p>
<p><u>Politiche del turismo</u> Valorizzazione, promozione e fruizione del territorio e del patrimonio al fine di favorire le attività ricettive e produttive</p>	<p><u>Cammino di San Cristoforo</u> Attuazione di una cabina di regia, in collaborazione con altri Enti presenti sul percorso, per la promozione del Cammino e la sua manutenzione <u>Museo del ciclismo "Toni Pessot"</u> Ricerca di una nuova sede e conservazione dei cimeli. Digitalizzazione e valorizzazione del museo con la creazione del museo virtuale del ciclismo. <u>Percorsi turistici</u> Collegamento, mappatura e segnaletica di tutti i percorsi e sentieri presenti e nuovi sul territorio comunale al fine di creare un unico anello di collegamento. Mantenimento degli info point presso Palù di Livenza e località Crosetta. Valorizzazione del sito Palù del Livenza attraverso attività e progetti per il territorio. Partecipazione a bandi pubblici inerenti la mobilità sostenibile e la valorizzazione di percorsi ciclo-pedonali.</p>	<p>Dino Salatin Giulia De Marco</p>

08 - ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<p><u>Sistema Informativo Territoriale</u> Maggior accessibilità e fruibilità delle informazioni territoriali ai professionisti e ai cittadini, in un'ottica di trasparenza e tutela del territorio</p>	Costante aggiornamento del sistema informativo territoriale.	Nicola De Pieri
<p><u>PRGC – Redazione della variante generale</u> Attualizzare lo strumento urbanistico alle nuove realtà del territorio.</p>	Revisione e attualizzazione del PRGC. Definire le strategie di sviluppo e crescita della comunità, tenendo in considerazione gli aspetti dell'incremento della qualità della vita, dell'attrattività turistico-ambientale del territorio, della rigenerazione urbana sostenibile, del contenimento del consumo di suolo, della transizione ecologica, della rinaturalizzazione del territorio, della protezione dagli impatti del cambiamento climatico e conseguente adattamento.	Nicola De Pieri
<p><u>Zona Industriale di Fratta</u> Favorire l'insediamento di nuove attività industriali ed artigianali per lo sviluppo economico del territorio.</p>	Promuovere presso le attività produttive interessate l'attuazione del Piano Attuativo.	Nicola De Pieri
<p><u>Dematerializzazione</u> Per uno sviluppo sostenibile nei processi della PA e quindi del territorio; Protezione del proprio patrimonio documentale, aumento della flessibilità organizzativa, velocizzazione delle risposte a cittadini e tecnici.</p>	Digitalizzazione e archiviazione digitale delle pratiche di edilizia privata dell'archivio di deposito.	Nicola De Pieri

09 – SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL’AMBIENTE

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<p>Rifiuti Mantenere un’elevata qualità del servizio e contrastare l’abbandono dei rifiuti salvaguardando l’ambiente.</p>	<p>Nuovo bando del sistema di raccolta rifiuti “Porta a porta”. Promozione progetto di educazione ambientale nelle scuole del territorio con la collaborazione di GEA spa.</p>	<p>Nicola De Pieri Francesca Coan</p>
<p>Controllo dell’attività estrattiva Salvaguardare il territorio e permettere un’attività estrattiva sostenibile</p>	<p>Mantenimento del Tavolo di coordinamento per le attività estrattive. Continua presenza di un geologo in grado di monitorare le attività estrattive. Esecuzione di rilievi LIDAR per gli ambiti estrattivi.</p>	<p>Nicola De Pieri Dino Salatin</p>
<p>Valorizzazione dei fiumi Livenza e Meschio Valorizzazione e conservazione dell’ambiente delle acque.</p>	<p>Contratto di fiume Alto Livenza Valorizzazione, promozione e conservazione del fiume Livenza con particolare attenzione alla riduzione dell’inquinamento delle acque e al miglioramento dello stato delle risorse floristiche e faunistiche e allo sviluppo sostenibile.</p>	<p>Dino Salatin</p>
<p>Mobilità lenta Promozione viabilità sostenibile, stili di vita sani, nuove opportunità di sviluppo economico con ricadute positive sull’ambiente</p>	<p>Approvazione del Piano per la mobilità ciclistica (BICIPLAN). Individuazione di percorsi cicloturistici possibilmente su sedimi già esistenti di collegamento tra le frazioni e il capoluogo, luoghi di interesse ed aziende produttrici del territorio. Realizzazione di stazioni di ricarica e/o noleggio bici elettriche nei punti principali del territorio. Mantenimento del riconoscimento del marchio “COMUNICICLABILI” promosso da FIAB. Attività di promozione per la cittadinanza.</p>	<p>Dino Salatin Nicola De Pieri</p>
<p>PAESC Riduzione dell’emissioni di CO2 sul territorio di almeno il 40% entro il 2030, mediante una migliore efficienza energetica e maggiore impiego di fonti di energia rinnovabile; accrescere la propria resilienza adattandosi agli effetti del cambiamento climatico</p>	<p>Attuazione delle iniziative previste dal PAESC (piano d’azione per l’energia sostenibile e il clima) approvato in Consiglio Comunale.</p>	<p>Dino Salatin Nicola De Pieri</p>

10 - TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
Le funzioni esercitate nella Missione interessano il campo della viabilità e dei trasporti, e riguardano sia la gestione della circolazione e della viabilità che l'illuminazione stradale locale.	Riqualificazione urbana di vie e piazze, la realizzazione di piste ciclopedonali e i lavori di asfaltatura delle strade comunali.	Francesco Zoldan

11 - SOCCORSO CIVILE (compresa Protezione Civile)

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
La presenza di rischi naturali o ambientali, unitamente all'accresciuta cultura della tutela e conservazione del territorio, produce un crescente interesse del cittadino verso questi aspetti evoluti di convivenza civile. L'ente può quindi esercitare ulteriori funzioni di protezione civile, e quindi di intervento e supporto nell'attività di previsione e calamità.	Supporto tecnico, logistico ed amministrativo al Gruppo Comunale di P.C. per attività addestrative, esercitazioni e manifestazioni. Realizzazione della nuova sede della Protezione civile.	Nicola De Pieri

12 – DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<p>Famiglie Garantire il benessere economico, sociale delle famiglie e del territorio comunale.</p> <p>Promuovere stili di vita sani, con ricadute positive sull'ambiente e un impatto favorevole sulle relazioni sociali e culturali, nuove opportunità di sviluppo economico mediante iniziative di mobilità sostenibile.</p>	<p>Progetti di supporto economici alle famiglie, tramite incentivi/ bonus: buono scuola e bonus bebé.</p> <p>Incentivi economici per favorire la mobilità sostenibile ed un sano stile di vita mediante l'utilizzo della bicicletta o del monopattino o del movimento a piedi al fine di ridurre l'utilizzo del mezzo privato.</p>	<p>Francesca Coan Francesco Zoldan</p>
<p>Anziani Miglioramento del benessere fisico e psicologico e reintegrazione nella società.</p> <p>Promuovere e mantenere il benessere psico-fisico degli individui attraverso l'attività fisica e migliorare la qualità della vita e l'aggregazione sociale.</p> <p>Promuovere l'arricchimento culturale, lo svago e l'aggregazione sociale</p>	<p>Progetto "Invecchiamento attivo". Con la finalità di costruire e consolidare azioni di welfare di prossimità attraverso l'attivazione e il coinvolgimento delle risorse presenti nel territorio di Caneva, dando vita ad una "comunità che cura e che vuole prendersi cura". Le attività del progetto rispondono agli orientamenti delle leggi regionali in particolare L.R. FVG n. 22/2014 "Promozione dell'invecchiamento attivo".</p> <p>Promuovere il movimento e le attività sportive attraverso adesione alla nuova fase del progetto "FVG in movimento 10mila passi di salute" tramite corsi di ginnastica gratuiti per over65 ed altri corsi dedicati alla popolazione anziana.</p> <p>Valorizzazione dei gruppi di cammino.</p> <p>Organizzazione di gite culturali per over65.</p>	<p>Francesca Coan</p>
<p>Pari opportunità Ridurre e contrastare la violenza sulle donne sensibilizzando la popolazione</p>	<p>Progetti volti alla sensibilizzazione del tema "uniti ogni giorno contro la violenza sulle donne" con la collaborazione delle Associazioni e dell'Istituto Comprensivo.</p>	<p>Giulia De Marco</p>

<p>Associazionismo Sostegno alle associazioni operanti nel territorio al fine di valorizzare processi di aggregazione ed integrazione che rafforzano qualità e stabilità del tessuto sociale, culturale, ambientale e sportivo.</p> <p>Favorire una maggiore collaborazione tra realtà diverse e Amministrazione comunale promuovendo iniziative rivolte al benessere dei cittadini, alla crescita culturale e civile della Comunità.</p>	<p>Sostegno e promozione del pluralismo associativo nelle iniziative in campo culturale, sportivo, ricreativo, educativo, turistico, socio-assistenziale, di impegno civile nonché nelle altre materie di cui allo statuto comunale.</p> <p>Sostegno e promozione di attività e iniziative nei settori sportivo, ricreativo, culturale, educativo, turistico, sociale, ambientale.</p>	<p>Gianluigi Zanusso Francesca Coan</p>
--	--	---

13 – TUTELA DELLA SALUTE

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<p>La competenza dell'ente locale in ambito sanitario è limitata dalla presenza, in un contesto a carattere così specialistico, di altri soggetti che operano direttamente sul territorio con una competenza di tipo istituzionale che non di rado è esclusiva. Rientrano nel contesto, pertanto, le possibili attribuzioni in tema di programmazione, coordinamento e monitoraggio delle politiche a tutela della salute sul territorio che non siano di stretta competenza della sanità statale o regionale</p>	<p>Gestione del servizio di custodia e mantenimento dei cani e gatti randagi</p>	<p>Dino Salatin</p>

14 – SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<u>Distretto del commercio Mercato dei prodotti locali</u> Sviluppo e sostenibilità economica del territorio	Piano di sviluppo delle attività commerciali in collaborazione con Confcommercio e con i Comuni del distretto. Creazione di mercati con produttori locali in più aree del Comune.	Dino Salatin

15 – POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
I principali interventi nell'ambito del lavoro rientrano nelle competenze prioritarie di strutture che fanno riferimento allo stato, alla regione ed alla provincia. L'operatività dell'ente in questo contesto così particolare è quindi sussidiaria rispetto le prestazioni svolte da altri organismi della pubblica amministrazione	Viene assicurata la quota di compartecipazione al centro per l'impiego.	Francesca Coan

16 – AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<u>Agricoltura sostenibile</u> Sostenibilità ambientale, del territorio e delle produzioni locali	Revisione del regolamento di Polizia Rurale e Urbana. Incentivazione di agricolture sostenibili. Creazione di una cooperativa per la gestione del frantoio comunale.	Dino Salatin

17 – ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	REFERENTE POLITICO
<u>Comunità energetica</u> Miglior utilizzo dell'energia	Ricerca di partner pubblici e privati per la costituzione di più comunità energetiche in collaborazione con altri Enti	Nicola De Pieri

SOTTOSEZIONE 2.2 "PERFORMANCE"

2.2.1 "PIANO DELLA PERFORMANCE 2025 – 2027"

Sebbene le indicazioni contenute nel "Piano tipo", allegato al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, si procederà ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), secondo quanto stabilito dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 programmando gli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione.

In questa sotto sezione sono riportati, ai sensi del D. Lgs n.150/2009, gli obiettivi gestionali di performance dell'Ente, programmati in modo funzionale alle strategie di valore pubblico indicate nella sottosezione precedente (2.1 Valore pubblico) e finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Le risorse finanziarie necessarie per la realizzazione degli obiettivi sono indicate nel Piano Esecutivo di Gestione, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 3 del 09.01.2025, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs.18/8/2000, n. 267 e s.m.i..

L'art. 3, comma 1, del D.P.R. n. 105/2016 attribuisce al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance, avvalendosi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la Performance (CTP) di cui all'articolo 4 del citato decreto.

Dal quadro normativo che è emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012, dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013, e del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti.

Il D.Lgs. n. 150/2009, di attuazione della Legge delega n. 15/2009, ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art. 16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione delle performance, con l'esplicito scopo di "migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La presente sotto sezione è redatta in coerenza con i principi contenuti nel D. Lgs. n. 150/2009, in conformità con le linee guida fornite dalla CIVIT/ANAC con la deliberazione 112/2010, senza discostarsi dai principi desumibili dalle Linee Guida DFP sopra richiamate e da ultimo dalla direttiva del 28.11.2023 su nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale e dalle prime indicazioni operative del Ministro per la Pubblica Amministrazione di data 24.01.2024 - Prot. n. 430. e nella nuova direttiva emanata dal Ministro in data 14.01.2025 sulla "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti."

Il ciclo della performance e gli obiettivi previsti nella presente sezione sono strumenti utili per:

- a) **supportare i processi decisionali**, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);
- b) **migliorare la consapevolezza del personale** rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
- c) **comunicare anche all'esterno** (accountability) ai propri portatori di interesse (stakeholder) priorità e risultati attesi.

L'articolo 4 del D.Lgs. n. 150/2009, prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio il "ciclo di gestione della performance" articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo di sistemi premianti e di valorizzazione del merito e con rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione.

La Legge Regionale 9 dicembre 2016 n. 18 del Friuli Venezia Giulia, dispone che le Amministrazioni del Comparto Unico del Pubblico Impiego regionale e locale della Regione Friuli Venezia Giulia adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

La presente sotto sezione è concepita anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione di cui il Comune si è dotato e, nell'ottica del coordinamento già promosso con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025-2027 (sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025 - 2027) è stata redatta coerentemente con i principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. e nelle leggi regionali 16/2010 e 18/2016.

All'interno dell'Ente viene misurata e valutata sia la performance relativa all'amministrazione nel suo complesso che quella relativa ai Responsabili di Area e ai singoli dipendenti.

La performance dell'Ente viene rilevata e misurata come **performance organizzativa e individuale**.

La misurazione e valutazione della performance **organizzativa** ha le finalità di:

- attuare politiche volte alla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- attivare programmi di durata annuale o pluriennale, rispettando le fasi e le tempistiche assegnate. Devono essere garantiti gli standard qualitativi e quantitativi dell'Ente, cercando di migliorarne l'organizzazione;
- utilizzare le risorse con efficienza, ottimizzando i tempi dei procedimenti amministrativi;
- garantire la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- raggiungere degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La misurazione e valutazione della performance **individuale**, dei Titolari di Posizione Organizzativa e di tutto il personale dell'Ente è collegata:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali;

- al contributo dato per il funzionamento dell'intera unità organizzativa di appartenenza;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, per i TPO.

Gli obiettivi di seguito indicati sono stati predisposti in coerenza con il predetto Sistema di valutazione dell'Ente e con la sezione strategica e operativa del DUP 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 48 del 19.12.2024.

Gli obiettivi sono:

- definiti in coerenza con gli indirizzi politici di mandato cui fanno riferimento;
- definiti in relazione ai bisogni della collettività;
- definiti in modo specifico e chiaro in modo da rendere facilmente comprensibile il risultato e la performance attesa dall'ente;
- misurabili in termini oggettivi ovvero corredati da appositi indicatori di performance (e relativi target);
- commisurati e correlati alle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

Gli obiettivi di performance rappresentano per il Comune lo strumento per migliorare la propria efficienza nell'utilizzo delle risorse, la propria efficacia nell'azione verso l'esterno, per promuovere la trasparenza e prevenire la corruzione.

Sono stati definiti con l'intento di raggiungere obiettivi di semplificazione, digitalizzazione, efficienza della tempistica di completamento delle procedure, qualità dei procedimenti e servizi ed infine di piena accessibilità dell'Amministrazione.

Gli obiettivi di performance inoltre costituiscono un presupposto del controllo di gestione e un elemento portante del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Il sistema è basato sull'illustrazione e sull'assegnazione preventiva degli obiettivi, sulla verifica intermedia a seguito delle azioni di monitoraggio e sulla valutazione finale sulla base di quanto certificato dall'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.).

Il comune di Caneva si è dotato di un Organismo indipendente di valutazione in forma associata, all'interno della gestione in forma associata della funzione "gestione risorse umane" conferita alla Magnifica Comunità di Montagna.

L'O.I.V. esercita, in piena autonomia, le attività di cui all'art. 42 della L.R. 09/12/2016 n. 18; esercita, altresì, le attività di controllo strategico. Riferisce sui risultati della sua attività direttamente al Sindaco o alla Giunta secondo le rispettive competenze.

La misurazione e valutazione della performance è basata sul raggiungimento degli obiettivi, dimostrato attraverso gli indicatori relativi agli strumenti di programmazione e rendicontazione annuale sulla performance e sui risultati raggiunti rispetto a quanto pianificato ed è contenuta nella relazione annuale sulla Performance redatta ai sensi dell'art. 39, comma 1, lett. b) della L.R. 18/2016 e validata dall'O.I.V.

Il sistema di valutazione delle performance è integrato dalla valutazione degli aspetti comportamentali, nonché dello sviluppo delle competenze.

Vengono applicati i principi in materia del sistema di valutazione del personale di cui al contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale per il triennio 2023- 2025 sottoscritto in data 22.12.2023 ed alla delibera di Giunta Comunale n. 142 del 30.10.2023 concernente i Criteri generali di valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni e i Criteri di conferimento degli incarichi e relativa valutazione periodica.

La trasparenza sulla misurazione delle valutazioni della performance, nonché del conseguente utilizzo degli strumenti premianti è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'utilizzo delle risorse e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, nei limiti previsti dalla normativa sulla riservatezza, in forma individuale e/o aggregata.

I contenuti del piano della performance sono la risultante di un processo partecipato che ha coinvolto la Giunta, il Segretario comunale e i Responsabili di Area e rappresenta pertanto lo strumento di raccordo tra l'organo esecutivo e questi ultimi, cui gli obiettivi e le risorse necessarie al loro raggiungimento vengono assegnati nell'ambito del processo di programmazione dell'Ente.

Obiettivi assegnati ai Responsabili di Area.

Ad ogni Responsabile di Area, oltre agli obiettivi istituzionali (c.d. attività ordinarie) per i quali si rimanda la descrizione alla sezione "Obiettivi operativi istituzionali per area" nel DUP 2025/2027, sono assegnati degli obiettivi di **performance** che sono suddivisi in obiettivi **trasversali** e in obiettivi **specifici**:

a) obiettivi **trasversali**, cioè comuni a tutte le Aree e che si sostanziano in:

1. Prevenzione della corruzione.

Ogni Responsabile e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione di questo Comune per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025/2027.

Saranno attuate le modalità di controllo previste dal Piano di prevenzione della corruzione, dal codice di comportamento e dal sistema della performance di questo Ente.

2. Trasparenza.

Ogni Responsabile e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza per l'attuazione di quanto previsto nella sezione "Trasparenza" del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025/2027 e, più in generale, per adempiere agli obblighi di pubblicazione del D.lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016. Saranno attuate le modalità di controllo previste dal Programma della trasparenza e dell'integrità e dal Sistema della performance di questo Ente.

E' compito di ogni Responsabile di Area informare i propri collaboratori in merito al suddetto Piano, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione, facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

3. Controlli interni.

Ogni Responsabile e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000 e dalla Legge 213/2012.

4. Riduzione dei tempi di pagamento.

In applicazione dell'art. 4 bis del D.L. 24.02.2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla L. n. 41 del 21.04.2023, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle P.A." e della circolare n. 1 del 03.01.2024 della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, il Responsabile dell'Area dovrà rispettare l'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (entro 30gg). Tale obiettivo sarà valutato ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato e verificato dall'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lett.b),

e 861, della L. n. 145/2018, elaborato tramite al PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente.

L'obiettivo verrà assegnato a ciascun Responsabile di Area nell'ambito della propria performance individuale per un peso pari al 30% del totale della performance individuale, come segue:

OBIETTIVO	INDICATORE DI MISURAZIONE	TARGET
Rispetto dei tempi di pagamento (30 giorni)	Indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella Piattaforma per i Crediti commerciali e attestato dal revisore dei conti.	≤ 0

Al fine di poter ridurre i tempi di pagamento e garantire la tempestività delle transazioni finanziarie, l'Ente intende confermare tutte le fasi del ciclo passivo della spesa già poste in essere e disciplinate nel vigente Regolamento di contabilità, dalla conclusione del lavoro/servizio/fornitura fino al pagamento della fattura e chiusura del debito.

Nel caso di possibili ritardi adotterà le tempestive misure correttive.

Con l'introduzione della nuova disposizione prevista dal D.L. n. 155/2024, entro il 28 febbraio di ciascun anno, l'Ente adotterà un piano annuale dei flussi di cassa contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento, la cui predisposizione sarà verificata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa.

b) obiettivi **specifici** di Area, che si sostanziano nelle schede sotto riportate nelle quali sono evidenziate le seguenti voci:

- RESPONSABILE
- RISORSE UMANE ASSEGNATE
- STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE
- PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)
- TEMPISTICA E VERIFICHE
- MISURATORI
- PERCENTUALE DI INCIDENZA
- RISORSE UMANE ASSEGNATE
- SEZIONE DEDICATA AL MONITORAGGIO DELL'OBIETTIVO.

Si riportano di seguito le schede degli obiettivi di performance suddivisi per Area:

Area Amministrativa: Ufficio Affari Generali

RESPONSABILE: Dott.ssa Leda Vittoria Biral				
RISORSE UMANE ASSEGNATE: n. 3 istruttori amministrativi cat. C				
STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE: 4 postazioni di lavoro, 2 multifunzione				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
1 - Mobilità sostenibile. Gestione 3° annualità del Progetto TRIENNALE "InMovimento" per la concessione del contributo a favore dei cittadini residenti nel comune di Caneva. Gestione del progetto: raccolta delle domande, istruttoria delle stesse con validazione dei requisiti soggetti ed oggettivi, inserimento mensile dei percorsi e liquidazione annuale.	Entro il 31.12.2025	coinvolgimento di n. 10 partecipanti e liquidazioni contributi annuali	5	Rosanna Viera
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
2 - Progetto "Dieci mila passi di salute". Attivazione di n. 4 corsi di ginnastica gratuiti per adulti over 65 anni nelle palestre comunali periodo ottobre 2025 -maggio 2026. Verifica disponibilità palestre comunali, concessione locali ed attivazione dei corsi per 4 ore alla settimana nelle palestre di Caneva e Sarone con affidamento del servizio, gestioni iscrizioni e predisposizione graduatoria.	Entro il 01.10.2025	Attivazione di n. 4 corsi e n. 70 partecipanti	10	Ilenia Rossi-Monica Perin
Gestione dei gruppi di cammino con l'organizzazione di specifiche camminate.	Entro il 31.12.2025	Organizzazione n. 1 camminata con istruttore e n. 30 partecipanti		
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
3- Gestione carta "Dedicato a te". Bonifica e Controlli della lista inviata dall'INPS, verifiche con l'Ambito sociale, approvazione lista beneficiari, comunicazione ai beneficiari, pubblicazione sul sito internet.	Entro il 30.09.2025 o altra scadenza di legge	Pubblicazione lista beneficiari sul sito internet	5	Leda Vittoria Biral-Rosanna Viera
RELAZIONE FINALE				

PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
4- Contrasto alla solitudine e promozione dell'invecchiamento attivo. Organizzazione di iniziative e/o corsi per favorire l'aggregazione sociale. L'organizzazione consiste nell'affidamento degli incarichi, pubblicità delle iniziative e raccolte iscrizioni.	Entro il 31.12.2025	Svolgimento delle iniziative e coinvolgimento di almeno n. 10 partecipanti	10	Leda Vittoria Biral - Ilenia Rossi- Monica Perin
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
5- Contrasto alla solitudine e promozione dell'invecchiamento attivo. Organizzazione di n. 2 gite per anziani consistenti nell'affidamento, pubblicità, raccolta iscrizioni e formazione graduatorie.	Entro il 31.12.2025	Espletamento delle n. 2 gite con almeno n. 30 partecipanti	10	Leda Vittoria Biral - Ilenia Rossi- Monica Perin
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
6- Manuale di gestione per la tenuta del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi. Aggiornamento alle linee guida AgID con l'approvazione del nuovo Manuale.	Entro il 31.12.2025	Approvazione del Manuale di gestione in Giunta	10	Leda Vittoria Biral - Rosanna Viera
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
7- Anticorruzione e PIAO. Predisposizione del monitoraggio del Piano Triennale Anticorruzione e dal Programma Triennale della Trasparenza triennio 2024 - 2026 e predisposizione del PIAO 2025- 2027.	Entro il 31.01.2025	Approvazione del PIAO in Giunta.	10	Leda Vittoria Biral
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
8 - Modifica al Regolamento per il funzionamento del consiglio comunale. Adeguamento alle nuove modalità di convocazione/comunicazione.	Entro il 31.12.2025	Approvazione della modifica in Consiglio Comunale	5	Leda Vittoria Biral - Ilenia Rossi- Monica Perin
RELAZIONE FINALE				

PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
9 - Gestione "BONUS BEBE" e "BONUS BICI": gestione dei bandi pubblici per la concessione di un contributo economico straordinario a favore dei neogenitori di Caneva a sostegno delle spese per l'acquisto di beni ecologici per i neonati ed a favore dei nuclei familiari di Caneva a sostegno delle spese per l'acquisto di biciclette a pedalata assistita ed a propulsione muscolare nell'ambito della mobilità sostenibile.	Entro il 31.12.2025	Liquidazione con erogazione dei contributi spettanti	5	Leda Vittoria Biral - Ilenia Rossi- Monica Perin
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
10 - Approvazione del Regolamento per lo svolgimento delle sedute di Giunta comunale in videoconferenza. Approvazione del regolamento in Giunta e adeguamento dell'ufficio segreteria alle nuove modalità di convocazione della Giunta in videoconferenza.	Entro il 31.01.2025	Approvazione del regolamento in Giunta Comunale	5	Leda Vittoria Biral - Ilenia Rossi- Monica Perin
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
11- Riduzione dei tempi di pagamento. Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (entro 30 giorni).	Entro il 31.12.2025	Indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella Piattaforma per i Crediti commerciali e attestato dal Revisore dei conti: ≤ 0	30	Leda Vittoria Biral - Ilenia Rossi- Monica Perin- Rosanna Viera
RELAZIONE FINALE				
TOTALE			100	

Area Amministrativa: Servizi demografici, stato civile, elettorale

RESPONSABILE: Dott.ssa Leda Vittoria Biral				
RISORSE UMANE ASSEGNATE: n. 1 funzionario amministrativo cat.D, n. 2 Istruttore amministrativo cat. C e n. 1 assistente amministrativo cat. B.				
STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE: 4 postazioni di lavoro individuali (di cui 2 postazioni di lavoro per lo sportello, 2 multifunzioni), 3 postazioni di lavoro per le Carte di Identità Elettroniche.				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
1. STATO CIVILE DIGITALE. Formazione degli atti e relative annotazioni di stato civile in ANSC. Predisposizione e verifica requisiti per il subentro dello stato civile nella piattaforma ANSC e successivo subentro. Il progetto ha il fine di velocizzare i procedimenti (evitando le trascrizioni non necessarie dopo il passaggio in ANSC) e di digitalizzare i processi relativi allo stato civile.	31/12/2025	Attività propedeutica + Dismissione registri cartacei + Formazione atti digitali	40	BASSETTO Mauro - ROS Mirta - FLAIBAN Sabrina - RABER Roberta
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
2. RISOLUZIONE DISALLINEAMENTI CODICI FISCALI ANPR- AGENZIA DELLE ENTRATE. Risoluzione di problematiche dovute a disallineamenti posizioni di cittadini ANPR-AE. Verifica disallineamenti codici fiscali ANPR-Agenzia delle Entrate, successiva correzione 'validazione' dei codici fiscali.	31/12/2025	Codici Validati:300	20	BASSETTO Mauro - ROS Mirta - FLAIBAN Sabrina - RABER Roberta
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
3. BONIFICA MATRIMONI DISALLINEATI CARTACEO-ASCOT. Risoluzione disallineamenti nei matrimoni presenti in ASCOT. Individuazione e correzione disallineamenti dovuti al passaggio tra i gestionali HALLEY e ASCOT.	31/12/2025	Risoluzione almeno 50 disallineamenti	20	BASSETTO Mauro - ROS Mirta - FLAIBAN Sabrina - RABER Roberta
RELAZIONE FINALE				

PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
4. SISTEMAZIONE E DIGITALIZZAZIONE FOGLI FAMIGLIA AIRE. Sistemazione completa dei fogli famiglia AIRE, inizio digitalizzazione degli stessi. Riordino dei fogli famiglia AIRE al fine di migliorare la consultazione e l'aggiornamento degli stessi, digitalizzazione di fogli di famiglia 'nuovi' e inizio della digitalizzazione dei fogli pregressi che continuerà nelle prossime annualità al fine di trasferire la gestione dal cartaceo al digitale.	31/12/2025	digitalizzazione fogli di famiglia AIRE (2025) + digitalizzazione 100 fogli famiglia AIRE annualità pregresse	20	BASSETTO Mauro - ROS Mirta - FLAIBAN Sabrina - RABER Roberta
RELAZIONE FINALE				
TOTALE			100	

Area Cultura Turismo ed Istruzione: Ufficio cultura e turismo

RESPONSABILE: Dott.ssa Francesca Marchioni				
RISORSE UMANE ASSEGNATE: n. 1 bibliotecario (cooperativa) - n. 1 interinale cat. B - n. 2 istruttore amministrativo cat.C				
STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE: 4 postazioni di lavoro, 2 postazioni per l'utenza della biblioteca, 1 multifunzione				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Riduzione dei tempi di pagamento. Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (entro 30 giorni).	Entro il 31.12.2025	Indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella Piattaforma per i Crediti commerciali e attestato dal Revisore dei conti: ≤ 0	30	Francesca Marchioni - Laura Vidotto - Cristina Querin
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Contest "Mettili in mostra la tua arte": Organizzazione della terza edizione del concorso per artisti esordienti con mostra finale nelle sale espositive di Villa Frova.	Entro il 30.06.2025	Numero dei concorrenti: 20 Numero di visitatori della mostra finale: 100	5	Francesca Marchioni - Laura Vidotto - Interinale
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Un_Cover Music Festival: Organizzazione della seconda edizione della rassegna di musica inedita itinerante aperta a musicisti solisti o gruppi. Verranno organizzati dei concerti nelle frazioni, due serate musicali nel parco di Villa Frova e un workshop tematico per musicisti a cura di un artista di fama nazionale.	Entro il 31.08.2025	Numero di concorrenti: 16 Numero di concerti organizzati: 6 Numero di partecipanti al workshop: 30 Numero di partecipanti ai concerti: 100	10	Francesca Marchioni - Laura Vidotto - Interinale

RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Attività di promozione della biblioteca: Organizzazione di attività di promozione della lettura presso la biblioteca, organizzazione di laboratori tematici, promozione della biblioteca attraverso pagine social (facebook/instagram). Organizzazione di attività nell'ambito del progetto "Nati per leggere". Procedura di conferimento incarico alla CUC regionale per la gara centralizzata per l'affidamento del servizio bibliotecari e atti conseguenti.	Entro il 31.12.2025	Numero di attività organizzate: 10 Numero di partecipanti alle attività: 10 per singola attività Predisposizione e trasmissione alla CUC regionale della documentazione propedeutica alla gara.	15	Laura Vidotto - bibliotecario - Interinale
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Carnevale dei ragazzi: Organizzazione della Festa di Carnevale in Piazza in collaborazione con le associazioni locali.	Entro il 31.03.2025	Numero di associazioni partecipanti: 10 Numero di partecipanti all'evento: 500	5	Marchioni Francesca - Laura Vidotto - Interinale
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Archivio Domenico Rupolo: Convenzione tra il Comune di Caneva, Università IUAV di Venezia e Soprintendenza Archivistica del Friuli Venezia Giulia per la pubblicazione sul catalogo online dell'archivio progetti di IUAV del Fondo Domenico Rupolo	Entro il 31.12.2025	Tempi di approvazione della Convenzione Tempi di trasferimento del materiale Tempi di realizzazione del lavoro	5	Marchioni Francesca
RELAZIONE FINALE				

PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Palù di Livenza Sito Unesco: Organizzazione di iniziative culturali e didattico/laboratoriali di valorizzazione del sito in attuazione della L.R. 19/2011	Entro il 31.12.2025	Numero di iniziative organizzate: 5 Numero di partecipanti alle iniziative: 50	20	Marchioni Francesca - Cristina Querin
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Valorizzazione degli spazi del ristorante presso Villa Frova: Definizione della procedura e predisposizione degli atti per la gestione degli spazi di Villa Frova adibiti a Ristorante.	Entro il 31.12.2025	Definizione della procedura e predisposizione del bando	10	Marchioni Francesca
RELAZIONE FINALE				
TOTALE			100	

Area Cultura Turismo ed Istruzione: Ufficio istruzione

RESPONSABILE: Dott.ssa Francesca Marchioni				
RISORSE UMANE ASSEGNATE: n. 2 istruttori amministrativi cat.C. - n. 1 interinale cat. B				
STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE: 4 postazioni di lavoro				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Servizio di ristorazione scolastica: procedura di adesione alla Convenzione regionale per la gara di ristorazione scolastica - 2 ^a edizione quota di contingency per l'a.s. 2025/2026. Ricognizione dei bisogni da inviare alla centrale Unica di Committenza della Regione FVG per la gara aggregata avente ad oggetto l'affidamento del servizio di ristorazione scolastica a ridotto impatto ambientale a favore delle Amministrazioni della Regione Autonoma FVG - 4 ^a edizione per gli anni scolastici 2026/2027 - 2027/2028 - 2028/2029.	Entro il 31.12.2025	Determina di affidamento per l'a.s. 2025/2026. Avvenuta predisposizione ed invio delle schede di raccolta dei fabbisogni per la gara per gli anni scolastici 2026/2027-2027/2028-2028/2029 e adempimenti successivi richiesti dalla Regione	15	Francesca Marchioni - Cristina Querin
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Contributo Mensa Bio: Domanda di contributo alla Regione Autonoma FVG per l'introduzione dei prodotti biologici, a chilometro zero, tipici e tradizionali nelle mense pubbliche e per le iniziative di educazione alimentare ai sensi della L.R. 15/2000.	Entro il 31.12.2025	Avvenuto invio della domanda e avvenuto finanziamento	15	Francesca Marchioni - Cristina Querin
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Progetto Gio.Ca: Affidamento del servizio di coordinamento/facilitazione del gruppo di giovani coinvolti nelle diverse attività del progetto. Organizzazione di laboratori tematici.	Entro il 31.12.2025	Determina di affidamento del servizio di coordinamento Numero di laboratori attivati Numero di partecipanti	35	Francesca Marchioni - Laura Vidotto - Cristina Querin - Interinale
RELAZIONE FINALE				

PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
Tavolo Minori: Gruppo di lavoro composto da soggetti significativi del territorio (Comune, scuola, servizio sociale, associazioni del territorio) che ha l'obiettivo di coordinare e attivare iniziative e progetti condivisi rivolti ai minori	Entro il 31.12.2025	Numero di attività proposte: 2	35	Francesca Marchioni - Laura Vidotto - Cristina Querin
RELAZIONE FINALE				
TOTALE			100	

Area economico-finanziaria: Ufficio Ragioneria e Tributi

RESPONSABILE: dott.ssa Emanuela De Nardi				
RISORSE UMANE ASSEGNATE: n. 2 istruttori amministrativo contabile cat. C di cui 1 vacante, n. 1 collaboratore informatico interinale fino al 31/10/2025 e n. 1 incaricato ditta esterna				
STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE: 5 postazioni di lavoro individuali, 1 multifunzione				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
1 - Adozione piano annuale flussi di cassa contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento.	28/02/2025	Quantità dei dati da elaborare	20	Emanuela De Nardi Patrizia Da Re
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
2 -Costante e puntuale monitoraggio delle scadenze di pagamento delle fatture ricevute e conseguente revisione in P.C.C. di tutte le fatture e note di accredito che, per vari motivi, risultano sospese o non chiuse, al fine di garantire il corretto calcolo dei tempi di pagamento.	31/12/2024	Numero di verifiche	20	Patrizia Da Re
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
3 - Sostituzione postazioni di Personal Computer con sistema operativo Windows 11	31/10/2024	Nr. di PC da sostituire	15	Emanuela De Nardi Collaboratore Informatico (De Vellis Rita)
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
4 - Adesione Candidatura bando PNRR misura 1.4.3 "Adozione piattaforma PagoPA"	31/12/2025	Numero di servizi da implementare	15	Emanuela De Nardi

PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
5-Riduzione dei tempi di pagamento. Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (entro 30 giorni).	Entro il 31.12.2025	Indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella Piattaforma per i Crediti commerciali e attestato dal Revisore dei conti: ≤ 0	30	Emanuela De Nardi Patrizia Da Re
RELAZIONE FINALE				
TOTALE			100	

Area Lavori Pubblici – Patrimonio e Servizi: Ufficio lavori Pubblici

RESPONSABILE: ARCH.DE NEGRI FRANCESCO			
RISORSE UMANE ASSEGNATE: BILLONE MARISA cat. C6, BENEDET MARILISA cat. C5, LATINI LORENZO cat. C1, TONON JESSICA cat. C1 e MATTESCO ELENA cat. C1.			
STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE: 4 postazioni di lavoro individuali, 1 multifunzione			
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
1 - Lavori di manutenzione e ricalibratura di tutto il reticolo minore dei corsi d'acqua afferenti al torrente Grava e al rio Rosta al fine di ripristinare la capacità di contenimento delle acque	31.12.2025	Conclusione dei lavori	15
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
2 - Lavori di realizzazione della nuova sede di protezione civile	31.12.2025	Conclusione dei lavori	10
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
3 - Interventi di ripristino e difesa spondali, nonché di ripristino funzionale della sezione idraulica dei Rii Grava e Rosta - cod. int. 839/22-Dcanev- 5574	31.12.2025	Avvio dei lavori	10
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
4 - Lavori di riqualificazione urbana del tratto sud di via Trieste, delle vie Sauro e Mezzacampagna e realizzazione di un parcheggio adiacente via Chiaradia	31.12.2025	rendicontazione della spesa	5
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
5 - Lavori di realizzazione della pista ciclabile di collegamento tra le frazioni e il capoluogo	31.12.2025	Acquisizione progetto di fattibilità tecnica ed economica	5
RELAZIONE FINALE			

PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
6 - Lavori di riqualificazione urbana del tratto delle vie Roma e Marconi e realizzazione di nuova viabilità di penetrazione al centro studi	31.12.2025	Acquisizione progetto di fattibilità tecnica ed economica	5
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
7 - Lavori di manutenzione straordinaria del magazzino comunale	31.12.2025	Avvio lavori	10
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
8 - Lavori di realizzazione di percorsi d'acqua e luoghi di sosta	31.12.2025	Acquisizione progetto di fattibilità tecnica ed economica	10
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
10 -Riduzione dei tempi di pagamento. Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (entro 30 giorni).	Entro il 31.12.2025	Indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella Piattaforma per i Crediti commerciali e attestato dal Revisore dei conti: ≤ 0	30
RELAZIONE FINALE			
TOTALE			100

Area Lavori Pubblici – Patrimonio e Servizi: Ufficio Patrimonio e Servizi

RESPONSABILE: ARCH.DE NEGRI FRANCESCO				
RISORSE UMANE ASSEGNATE: BENEDET MARILISA cat. C, BILLONE MARISA cat. C, LATINI LORENZO cat. C, CARVELLI SEBASTIANO cat.B, SOLDERA DOMENICO cat.B,FELTRIN BRUNO cat.B, ZANETTE FORTUNATO cat: B E ZOLDAN GIOVANNIBATTISTA cat. A				
STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE: 6 postazioni di lavoro individuali, 2 multifunzione				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	
1 - Interventi di manutenzione aree verdi	31.12.2025	Esecuzione in amministrazione diretta o in appalto del servizio in house delle manutenzioni	15	
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	
2- Interventi di manutenzione viabilità comunale	31.12.2025	Esecuzione in amministrazione diretta delle manutenzioni	15	
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	
3- Interventi di supporto alle attività culturali dell'Ente	31.12.2025	Esecuzione in amministrazione diretta delle attività di allestimento	10	
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	
4 - D.LGS. NR. 81/2008 - Accertamenti sanitari al personale dipendente e volontari del gruppo comunale di protezione civile, corsi sicurezza dei lavoratori comunali e affidamento servizio per la gestione integrata per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro	31.12.2025	Esecuzione visite mediche e corsi aggiornamento professionale	10	
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	
5 - Approvazione del progetto di finanza per l'affidamento del servizio di illuminazione votiva	31.12.2025	Adesione servizi	15	
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	
6 - Adesione convenzioni CONSIP per fornitura gas (o gestione calore) e fornitura energia elettrica	31.12.2025	Adesione servizi	15	
RELAZIONE FINALE				

PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
7 - Adesione CUC regionale per conduzione e manutenzione impianti di riscaldamento immobili comunali (o gestione calore), elettrici, impianti elevatori e antincendio	31.12.2025	Adesione servizio	20
RELAZIONE FINALE			
TOTALE			100

Area Lavori Pubblici – Patrimonio e Servizi: Ufficio Patrimonio e Servizi (Protezione Civile)

RESPONSABILE: ARCH. DE NEGRI FRANCESCO			
RISORSE UMANE ASSEGNATE: BENEDET MARILISA cat. C.5, BILLONE MARISA cat. C.6, LATINI LORENZO cat. C1.			
STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE: 3 postazioni di lavoro individuali, 1 multifunzione			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
1 - Supporto tecnico, logistico ed amministrativo al Gruppo Comunale di P.C. per attività addestrative, esercitazioni e manifestazioni	31.12.2025	n. personale coinvolto; n. volontari di P.C.; n. esercitazioni; n. manifestazioni;	40
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
2 - Presentazione istanze di contributo AIB e monitoraggio sanitario volontari di P.C.	31.12.2025	Rispetto termine presentazione istanze	35
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
3 - Forniture attrezzature e vestiario per i volontari	31.12.2025	Assegnazione forniture	25
RELAZIONE FINALE			
TOTALE			100

Area Pianificazione Territoriale e Ambiente: Ufficio Pianificazione Territoriale

RESPONSABILE: arch. LUCIA TOSCANA			
RISORSE UMANE ASSEGNATE: Gussoni Ornella cat. B e Bignucolo Omar cat.D			
STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE: 3 postazioni di lavoro, 1 multifunzione			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
1 - VARIANTI URBANISTICHE AL PRGC E PIANI ATTUATIVI COMUNALI. Scopo: aggiornamento e attuazione dello strumento urbanistico generale per lo sviluppo del territorio			
a) nuova variante generale al PRGC - Revisione e attualizzazione del PRGC. Definire le strategie di sviluppo e crescita della comunità, tenendo in considerazione gli aspetti dell'incremento della qualità della vita, dell'attrattività turistico-ambientale del territorio, della rigenerazione urbana sostenibile, del contenimento del consumo di suolo, della transizione ecologica, della rinaturalizzazione del territorio, della protezione dagli impatti del cambiamento climatico e conseguente adattamento. Determinazione prestazioni urbanistiche e studi specialistici complementari. Gestione procedura affidamento incarichi.	Entro il 31.12.2025	affidamento del servizio e firma disciplinare d'incarico	15
RELAZIONE FINALE			
b) BICIANIPLAN (piano per la mobilità ciclistica): Promozione viabilità sostenibile, stili di vita sani, nuove opportunità di sviluppo economico con ricadute positive sull'ambiente - supporto tecnico e gestione iter amministrativo. Iter previsto: adozione del Piano in Consiglio comunale, richiesta parere Regione, esame osservazioni/opposizioni, procedimento di VAS, approvazione ed entrata in vigore	Entro il 31.12.2025	proposta di delibera di adozione del BICIANIPLAN in Consiglio comunale	10
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
2 - DEMATERIALIZZAZIONE: progressivo incremento della gestione documentale informatizzata relativa all'archivio delle pratiche edilizie comunali e la sostituzione dei supporti tradizionali della documentazione amministrativa in favore del documento informatico			

a) digitalizzazione e archiviazione digitale delle pratiche di edilizia privata dell'archivio di deposito: pratiche a partire dall'anno 1951 fino al 2021, compresi condoni edilizi (157 ml)	Entro 31.12.2025	il	Effettuazione controllo di qualità del primo modulo operativo sperimentale, redazione verbale di restituzione del 1° lotto di pratiche (1° parte 32 m) e caricamento sul portale ARCA della documentazione digitalizzata.	15
RELAZIONE FINALE				
b) controllo e riordino delle pratiche di agibilità rilasciate e successiva metadattazione dei dati eventualmente mancanti o errati con inserimento nel software di gestione delle pratiche edilizie SIMEL 2	Entro 31.12.2025	il	completamento di tutte le pratiche di agibilità rilasciate dal 1990 al 2018	10
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE		MISURATORI	%DI INCIDENZA
3 - IMPLEMENTAZIONE SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE				
a) inserimento nel portale regionale EAGLE FVG della variante urbanistica generale n. 30 di conformazione del PRGC al PPR, coordinata alle varianti precedentemente approvate	Entro 31.12.2025	il	avvenuta pubblicazione sul portale EAGLEFVG	10
RELAZIONE FINALE				
b) georeferenziazione su base catastale e con sistema di riferimento n. 6708 dei "CODICI EDIFICIO" (codici numerici assegnati ad ogni edificio/area di pertinenza utili alla ricerca delle pratiche edilizie) e successivo caricamento in EAGLE FVG.	Entro 31.12.2025	il	avvenuta pubblicazione sul portale EAGLEFVG	10
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE		MISURATORI	%DI INCIDENZA
4 -RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO. Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (entro 30 giorni).	Entro 31.12.2025	il	Indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella Piattaforma per i Crediti commerciali e attestato dal Revisore dei conti: ≤ 0	30
RELAZIONE FINALE				
TOTALE				100

Area Pianificazione Territoriale e Ambiente: Ufficio Ambiente

RESPONSABILE: arch. LUCIA TOSCANA			
RISORSE UMANE ASSEGNATE: Massimo Marzinotto cat. C			
STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE: 1 postazioni di lavoro, 1 multifunzione			
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
1- SERVIZIO DI RACCOLTA RIFIUTI - attività per incentivare la raccolta differenziata: coordinamento progetto di educazione ambientale nelle scuole del territorio con la collaborazione di GEA spa.	Entro 31.12.2025	il relazione conclusiva delle attività svolte durante l'anno	15
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
2 - MONITORAGGIO ATTIVITA' DI ESCAVAZIONE SUL TERRITORIO COMUNALE PER UNA GESTIONE SOSTENIBILE nell'ambito delle funzioni di vigilanza di cui all'art. 33 della L.R. 12/2016 e s.m.i. "disciplina organica delle attività estrattive" coordinamento del tavolo per le attività estrattive, effettuazione sopralluoghi periodici semestrali presso i bacini estrattivi congiuntamente al geologo incaricato per i monitoraggi e l'ispettorato forestale, coordinamento ditta incaricata per i rilievi LIDAR.	Entro 31.12.2025	il redazione report sopralluoghi nei bacini estrattivi	25
RELAZIONE FINALE			
3 - IMPLEMENTAZIONE SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE			
a) georeferenziazione con sistema di riferimento n. 6708 delle esche per la derattizzazione del territorio comunale, inserimento su SIT ad uso degli uffici e implementazione della banca dati con il quantitativo periodico di prodotto consumato.	Entro 31.12.2025	il caricamento completo sul SIT	15
RELAZIONE FINALE			
b) georeferenziazione con sistema di riferimento n. 6708 dei cestini urbani e contenitori per pile esauste e farmaci posti negli spazi pubblici e implementazione su SIT ad uso degli uffici.	Entro 31.12.2025	il caricamento completo sul SIT	15
RELAZIONE FINALE			
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA
4 - RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO. Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali (entro 30 giorni).	Entro 31.12.2025	il Indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella Piattaforma per	30

		i Crediti commerciali e attestato dal Revisore dei conti: ≤ 0	
RELAZIONE FINALE			
TOTALE			100

Area Polizia Locale: Ufficio Polizia Locale

RESPONSABILE: Dott. Davide Del Ben				
RISORSE UMANE ASSEGNATE: n. 3 agenti cat. PLA				
STRUMENTAZIONI A DISPOSIZIONE: 2 autovetture di servizio, 4 postazioni di lavoro individuale, sistema di videosorveglianza, sistema di lettura targhe				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
1) RIDUZIONE DEI TEMPI DI PAGAMENTO. RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI (ENTRO 30 GIORNI).	31/12/2025	INDICATORE DEL TEMPO MEDIO DI RITARDO DEI PAGAMENTI COME CALCOLATO NELLA PIATTAFORMA PER I CREDITI COMMERCIALI E ATTESTATO DAL REVISORE DEI CONTI: ≤ 0	30	Valeria Moz Lino Pandrin Giuseppe Liberali
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
2) CONTROLLI STRADALI SU PERSONE E VEICOLI, MEDIANTE CAPILLARE PRESENZA DELLA PATTUGLIA SUL TERRITORIO (SIA NEL CAPOLUOGO CHE NELLE FRAZIONI). ISTITUZIONE DI POSTI DI CONTROLLO. REPRESSIONE DEGLI ILLECITI SIA DI NATURA AMMINISTRATIVA CHE DI NATURA PENALE LEGATI ALLA CIRCOLAZIONE STRADALE. RILEVAZIONE DEI SINISTRI STRADALI (RICHIESTE DIRAMATE DAL 112-N.U.E. [NUMERO UNICO EMERGENZE] E DALLA CENTRALE OPERATIVA DEI CARABINIERI DI SACILE).	31/12/2025	RELAZIONE INERENTE I SERVIZI ESTERNI ESPLETATI.	15	Valeria Moz Lino Pandrin Giuseppe Liberali
RELAZIONE FINALE				

PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
3) AVVIO DEL PROGETTO "EDUCAZIONE STRADALE NELLE SCUOLE". INCONTRI FORMATIVI NELLE SCUOLE REALIZZATI DAGLI AGENTI, FINALIZZATI ALL'EDUCAZIONE DI ALUNNI E STUDENTI DELLE SCUOLE PRIMARIE E DELLE SCUOLE SECONDARIE DI PRIMO GRADO, SIA A CANEVA CHE A SARONE.	31/12/2025	RELAZIONE INERENTE LE ATTIVITA' SVOLTE DAGLI OPERATORI PRESSO I PLESSI SCOLASTICI.	15	Valeria Moz Lino Pandrin Giuseppe Liberali
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
4) GESTIONE DEL BANDO REGIONALE PER L'INSTALLAZIONE DI SISTEMI DI SICUREZZA NELLE ABITAZIONI E NELLE PARTI COMUNI DEI CONDOMINI (SIA PER L'ANNO 2024 -ANCORA IN CORSO- CHE PER L'ANNO 2025).	31/12/2025	RELAZIONE INERENTE LE ATTIVITA' SVOLTE DAL COMANDO: DALLA DOMANDA DI PARTECIPAZIONE AL BANDO REGIONALE FINO ALLA EROGAZIONE DEI FONDI AI CITTADINI.	15	Valeria Moz
RELAZIONE FINALE				
PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
5) REALIZZAZIONE E POSIZIONAMENTO IN LOCO DI NUOVA SEGNALETICA STRADALE VERTICALE: DAL CENSIMENTO DI QUANTO GIA' ESISTENTE AL POSIZIONAMENTO DEI NUOVI SEGNALI.	31/12/2025	RELAZIONE SULLE ATTIVITA' SVOLTE.	15	Lino Pandrin Giuseppe Liberali
RELAZIONE FINALE				

PROGETTO (titolo, scopo e descrizione)	TEMPISTICA E VERIFICHE	MISURATORI	%DI INCIDENZA	RISORSE UMANE ASSEGNATE
6) ISTITUZIONE DI SERVIZI MIRATI ALLA REPRESSIONE DEI FURTI NELLE ABITAZIONI. COORDINAMENTO CON IL COMANDO COMPAGNIA CARABINIERI DI SACILE (CUI AFFERISCE IL TERRITORIO DEL COMUNE DI CANEVA) PER LO SVOLGIMENTO DI SERVIZI DEDICATI SIA POMERIDIANI CHE SERALI NEL PERIODO AUTUNNALE, NEL QUALE SI ACCENTUANO FENOMENI CRIMINALI DI TIPO PREDATORIO.	31/12/2025	RELAZIONE INERENTE I SERVIZI ESTERNI ESPLETATI.	10	Valeria Moz Lino Pandrin Giuseppe Liberali
RELAZIONE FINALE				
TOTALE			100	

Obiettivi assegnati al Segretario comunale.

Gli obiettivi del Segretario comunale per l'anno 2025 riguardano gli "obiettivi trasversali" delle Aree, indicati al precedente punto, le attività di coordinamento dell'organizzazione oltre ad eventuali specifici obiettivi assegnati.

Il Segretario comunale è valutato dal Sindaco del Comune Capofila della Segreteria Convenzionata Aviano- Caneva e Barcis (Aviano). La definizione degli obiettivi assegnati al Segretario comunale avviene pertanto con decreto del Sindaco del predetto Comune.

Valutazione della performance

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano della performance influirà sulla valutazione del personale dipendente e dei responsabili di Area, secondo la metodologia di valutazione delle prestazioni vigente nell'Ente.

L'Amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale attraverso l'utilizzo di strumenti premianti, sia economici sia di carriera basati essenzialmente su graduatorie di merito.

La valutazione delle prestazioni (performance) del personale dipendente degli Enti Locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia trova la sua fonte normativa nella L.R. n.18/2016 recante "*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale*".

In particolare, l'art.38 comma 1 della L.R. n.18/2016 "*sistema di misurazione e valutazione della prestazione*", sancisce che "*Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale, le amministrazioni del Comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione [...]. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.*"

Il sistema di misurazione, così come disciplinato al comma 2 dell'articolo sopra richiamato, tende al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ancorare la retribuzione di risultato a elementi oggettivi che evidenzino le competenze organizzative e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;
- assicurare la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche contenuti nel programma di governo dell'amministrazione e l'azione amministrativa;
- agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture, enfatizzando l'eventuale presenza di obiettivi trasversali.

Le previsioni delle predette norme hanno trovato applicazione nel Comune di Caneva attraverso l'approvazione di alcuni strumenti mediante i quali si è potuto strutturare la valutazione e misurazione della performance che consiste in pratica nella fissazione di obiettivi e nella verifica del contributo che ogni unità organizzativa (performance organizzativa) ed ogni singolo dipendente (performance individuale) apporta al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Sulla base di tali valutazioni vengono erogate al personale dipendente e ai responsabili di posizione organizzativa delle premialità.

La Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa a livello territoriale per il triennio 2023-2025 si è svolta secondo le previsioni del CCRL 2019-2021 ed ha coinvolto tutti i 12 Comuni aderenti alla Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio.

In data 22 dicembre 2023 è stato firmato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT) per il triennio 2023- 2025 nel quale sono stati disciplinati i principi in materia di sistema di valutazione del personale.

Con la delibera di Giunta Comunale n. 142 del 30.10.2023 si sono approvati i Criteri generali di valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni e i Criteri di conferimento degli incarichi e relativa valutazione periodica.

La presente Sezione del Piano della Performance verrà sottoposta al parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione "O.I.V" per la verifica della sua conformità alla normativa vigente. Il suo parere farà parte della deliberazione di approvazione del presente Piano.

SOTTOSEZIONE 2.3 “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

2.3.1. PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2025–2027

Il P.N.A 2022 dell’ANAC ha introdotto semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni elaborate si riferiscono, sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio. Le Amministrazioni e gli Enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, **confermare per le successive due annualità** il PTPCT o la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute che impongano una revisione della programmazione.

Con la delibera n. 605 del 19.12.2023, l’ANAC ha approvato l’aggiornamento 2023 del PNA 2022 che riguarda solo il settore dei contratti pubblici a seguito dell’entrata in vigore del nuovo Codice ed ha individuato i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione dei presidi di anticorruzione e trasparenza.

Si precisa che è in consultazione pubblica on line fino al 13.01.2025 l’Aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, in cui l’Autorità ha voluto fornire indicazioni operative ai Comuni con popolazione al di sotto dei 5mila abitanti e con meno di 50 dipendenti per la redazione della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

Si dà atto che entro il termine del 07.01.2025 previsto dall’avviso pubblicato sul sito internet del Comune, non è pervenuta alcuna proposta od osservazione da parte di cittadini e organizzazioni portatrici di interessi collettivi (Stakeholders) relativamente al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” 2025 - 2027.

La Giunta comunale con il presente atto **conferma** anche per l’anno 2025 i contenuti della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” dello strumento programmatico in vigore approvato con delibera giuntale n. 24 del 15.02.2024 (che già confermava il piano precedente comprensivo degli allegati approvato con delibera giuntale n. 80 del 29.05.2023) dato che nel corso dell’anno precedente **NON**:

- sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- sono stati modificati gli obiettivi strategici;
- sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Per la visione di tale piano confermato si rinvia al seguente [link](#) dalla pagina 50.

A fronte delle semplificazioni introdotte, al fine di garantire la conferma e la sostenibilità del sistema di prevenzione del Comune di Caneva si riporta di seguito il monitoraggio dell’attuazione delle misure della sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza anno 2024” eseguito dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza - Segretario comunale: Dott.ssa Patrizia Mascellino:

Monitoraggio dell’attuazione delle misure della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza - anno 2024-

Codice di comportamento

MISURA GENERALE N. 1

L’amministrazione, tramite la Magnifica Comunità di Montagna delle Dolomiti Friulane, Cavallo e Consiglio (titolare della funzione del servizio di organizzazione e gestione delle

risorse umane per il Comune di Caneva) intende aggiornare il Codice di comportamento approvato con delibera giuntale n. 3 del 13.01.2014 ai contenuti della deliberazione ANAC n. 177/2020.

PROGRAMMAZIONE: il Codice di comportamento di cui al DPR n. 62/2013 aggiornato al DPR n. 81/2023 è stato approvato dalla Magnifica Comunità di Montagna delle Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio con delibera del Comitato esecutivo n. 1 del 07.01.2025.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata.

IDONEITA': la misura è obbligatoria, quindi idonea.

Conflitto di interessi

MISURA GENERALE N. 2

L'ente applica con puntualità la esaustiva e dettagliata disciplina di cui agli artt. 53 del d.lgs. 165/2001 e 60 del DPR 3/1957.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già applicata.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata con l'indicazione in ogni determinazione della dichiarazione di mancanza di conflitto di interesse prima del conferimento della fornitura/servizio/incarico.

IDONEITA': la misura è obbligatoria, quindi idonea.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali

MISURA GENERALE N. 3

L'Ente, con riferimento ai funzionari, applica puntualmente la disciplina degli artt. 50, comma 10, 107 e 109 del TUEL e degli artt. 13 – 27 del d.lgs. 165/2001 e smi.

L'Ente applica puntualmente le disposizioni del d.lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già applicata

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: La misura suggerita da ANAC e adottata da questo ente prevede:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del titolare di posizione organizzativa;
- la pubblicazione con l'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs n. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità ai sensi dell'art. 20, comma 3, del d.lgs.39/2013.

IDONEITA': la misura è obbligatoria, quindi idonea.

Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici

MISURA GENERALE N. 4/a:

i soggetti incaricati di far parte di commissioni di gara, seggi d'asta, commissioni di concorso e di ogni altro organo deputato ad assegnare sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o vantaggi economici di qualsiasi genere, all'atto della designazione devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle

condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.
L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.
PROGRAMMAZIONE: la misura è già applicata.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata per la nomina delle seguenti commissioni:

- NOMINA COMMISSIONE - PROCEDURA COMPARATIVA INTERNA MEDIANTE PROGRESSIONE VERTICALE PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO CON PROFILO DI "ISTRUTTORE SPECIALISTA IN MATERIE TECNICHE" DI CATEGORIA "D" E POSIZIONE ECONOMICA "D1", DA ASSEGNARE AL COMUNE DI CANEVA: fatta con determinazione n. 15 del 15.02.2024,
- "UN-COVER MUSIC FESTIVAL" NOMINA COMMISSIONE GIUDICATRICE: fatta con determinazione n. 32 del 22.04.2024,
- "MOSTRA LA TUA ARTE" CONTEST PER ARTISTI ESORDIENTI. NOMINA COMMISSIONE GIUDICATRICE - ANNO 2024: fatta con determinazione n. 42 del 24.05.2024,
- MOBILITA' VOLONTARIA ALL'INTERNO DEL COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA ED INTERCOMPARTIMENTALE PER LA COPERTURA DI UN POSTO IN COMUNE DI CANEVA DI "OPERAIO SPECIALIZZATO" DI CATEGORIA "B" DA ASSEGNARE ALL'AREA TECNICA, LL.PP. PATRIMONIO E SERVIZI - UFFICIO PATRIMONIO E SERVIZI - NOMINA COMMISSIONE: fatta con determinazione n. 51 del 19.06.2024,
- NOMINA COMMISSIONE AVVISO DI MOBILITA' ALL'INTERNO DEL COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA ED INTERCOMPARTIMENTALE PER LA COPERTURA DI UN POSTO IN COMUNE DI CANEVA DI "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SERVIZI CULTURALI" DI CATEGORIA "C" DA ASSEGNARE ALL'AREA CULTURA TURISMO E ISTRUZIONE - UFFICIO CULTURA TURISMO E ISTRUZIONE: fatta con determinazione n. 54 del 26.06.2024,
- NOMINA COMMISSIONE AVVISO DI MOBILITA' ALL'INTERNO DEL COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA PER LA COPERTURA DI UN POSTO IN COMUNE DI CANEVA DI "ISTRUTTORE TECNICO" DI CATEGORIA "C" DA ASSEGNARE ALL'AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E AMBIENTE fatta con determinazione n. 62 del 19.07.2024,
- PROCEDURA COMPARATIVA AI SENSI DELL'ART. 56, CO.3, DEL D. LGS. 117/2017, FINALIZZATA ALL'INDIVIDUAZIONE DI UN ENTE DEL TERZO SETTORE PER LA GESTIONE DI UN SERVIZIO DI POST-SCUOLA RIVOLTO AI MINORI DELLE CLASSI A TEMPO MODULARE DELLA SCUOLA PRIMARIA E DELLE CLASSI I[^] E II[^] DELLA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO DI CANEVA - PERIODO SETTEMBRE 2024/GIUGNO 2026 CON POSSIBILITA' DI PROROGA PER L'ANNO SCOLASTICO 2026/2027. NOMINA DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE: fatta con determinazione n. 65 del 20.08.2024,
- NOMINA COMMISSIONE AVVISO DI MOBILITA' ALL'INTERNO DEL COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE DEL FRIULI VENEZIA GIULIA PER LA COPERTURA DI UN POSTO IN COMUNE DI CANEVA DI "FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CULTURALE" DI CATEGORIA "D" DA ASSEGNARE ALL'AREA CULTURA TURISMO E ISTRUZIONE - UFFICIO CULTURA TURISMO E ISTRUZIONE: fatta con determinazione n. 73 del 10.09.2024.

MISURA GENERALE N. 4/b:

i soggetti incaricati di funzioni dirigenziali e di posizione organizzativa che comportano

la direzione ed il governo di uffici o servizi, all'atto della designazione, devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già applicata.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata per la nuova Responsabile dell'Area Cultura, Turismo ed Istruzione nominata con decreto sindacale n. 8 del 30.09.2024 in sostituzione della precedente Responsabile cessata per mobilità e pubblicata in Amministrazione trasparente.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

Incarichi extra-istituzionali

MISURA GENERALE N. 5:

la procedura di autorizzazione degli incarichi extraistituzionali del personale dipendente è normata da un apposito Regolamento comunale approvato con deliberazione giunta n. 11 del 31.01.2014. L'ente applica con puntualità la suddetta procedura.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già applicata.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: non si è verificata la casistica per l'anno 2024.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

MISURA GENERAL N. 6:

- l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- la disposizione dell'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- l'attivazione dell'azione in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'obbligo di ogni contraente e appaltatore dell'Ente, all'atto della stipulazione del contratto di rendere una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.
- l'inserimento nei contratti di assunzione del personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto a favore dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

- il rilascio di una dichiarazione da far sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già applicata.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata con:

- l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- l'indicazione di ogni contraente e appaltatore dell'Ente, all'atto della stipulazione del contratto, della dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

L'indicazione è stata effettuata nella stipula delle scritture private Rep. n.3138 e 3166 e del contratto in forma pubblica amministrativa Rep. n. 4591.

Per quanto riguarda:

- l'inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto a favore dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- il rilascio di una dichiarazione da far sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;

si rimanda al PTPC della Magnifica Comunità di Montagna delle Dolomiti Friulane, Cavallo e Consiglio titolare della funzione del servizio di organizzazione e gestione delle risorse umane per il Comune di Caneva.

Ad oggi non sono state rilevate violazioni del suddetto divieto di pantouflage.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi, anche alla luce delle linee guida n. 1 in tema di divieto di pantouflage emanate dall'ANAC con delibera n. 43 del 25.09.2024 e del Regolamento dell'ANAC del 25.09.2024 sull'Esercizio della funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di pantouflage.

La formazione in tema di anticorruzione

MISURA GENERALE N. 7:

Si demanda al RPCT il compito di individuare, di concerto con i Responsabili di settore, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché di programmare la formazione attraverso un apposito

provvedimento.

PROGRAMMAZIONE: il procedimento è stato attuato e si è concluso con la somministrazione della formazione ai dipendenti selezionati, entro il 31.12.2024.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata con l'organizzazione tramite la Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane Cavallo e Consiglio dei seguenti eventi formativi:

- "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e profili di responsabilità disciplinare", corso di n. 4 ore, tenuto in data 02.07.2024 con la partecipazione di n. 8 dipendenti del Comune di Caneva;
- "Etica, valori e anticorruzione. Essere civil servant in una PA orientata al valore pubblico" corso di n. 3 ore, tenutosi il 03, 10 settembre e 01 ottobre 2024 con la partecipazione di n. 14 dipendenti del Comune di Caneva.

Particolare attenzione è stata rivolta alla formazione sul Codice dei contratti pubblici (D.Lgs n. 36/2023), materia sensibilmente esposta al rischio corruttivo e sui temi della sicurezza informatica e della protezione dei dati personali.

La Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane Cavallo e Consiglio ha organizzato per i dipendenti dei Comuni aderenti i seguenti eventi formativi:

- "Nuovo Codice dei contratti – D.lgs 36/2023" corsi di n. 5 ore, tenutesi il 06, 13 febbraio e 7 e 12 marzo 2024, con la partecipazione di n. 20 dipendenti del Comune di Caneva;
- "Formazione sull'utilizzo piattaforma e-APPALTIFVG" corsi di n. 8 ore, tenutesi il 28 ottobre, 5 e 13 novembre 2024, con la partecipazione di n. 9 dipendenti del Comune di Caneva.

Tutti i dipendenti del Comune hanno partecipato al corso sulla Cyber sicurezza per un totale di n. 30 ore.

Per quanto riguarda il progetto Syllabus n. 13 dipendenti hanno terminato la formazione e gli altri sono in fase di ultimazione.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

La rotazione del personale

MISURA GENERALE N. 8:

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale". La legge consente quindi di evitare la rotazione dei dirigenti negli Enti dove ciò non sia possibile per la sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: L'organizzazione del Comune di Caneva è articolata nelle seguenti sei Aree a cui sono preposti i Responsabili accanto a ciascuna indicati:

- Area Amministrativa TPO: Dott.ssa Leda Vittoria Biral nominata con decreto sindacale n. 8 del 31.10.2023;
- Area Economico Finanziaria TPO: Dott.ssa Emanuela De Nardi nominata con decreto sindacale n. 8 del 31.10.2023;
- Area Pianificazione Territoriale e Ambiente TPO: arch. Lucia Toscana nominata con decreto sindacale n. 8 del 31.10.2023;
- Area Lavori Pubblici, Patrimonio e Servizi TPO: Arch. Francesco De Negri nominato con decreto sindacale n. 8 del 31.10.2023;
- Area Polizia Locale TPO: Dott. Davide Del Ben nominato con decreto sindacale n. 8 del 31.10.2023;
- Area Cultura, Turismo ed Istruzione TPO: Dott.ssa Francesca Marchioni nominata con decreto sindacale n. 8 del 30.09.2024.

In tutti i suddetti decreti sono stati previsti i relativi Responsabili sostituiti in caso di assenza, impedimento o potenziale conflitto di interessi del relativo titolare o di vacanza del posto.

In merito si precisa che a seguito:

- delle deliberazioni giuntali n. 128 del 07.11.2019 di suddivisione dell'Area Amministrativa contabile nelle due aree Amministrativa ed Economico Finanziaria, con decorrenza 1° gennaio 2020 e n. 81 del 08.07.2021 di suddivisione dell'Area Amministrativa nelle due aree Amministrativa e Cultura Turismo ed Istruzione, in virtù del riconoscimento regionale al Comune di Caneva quale "Comune turistico e città d'arte", sono stati nominati rispettivamente con decreti sindacali n. 18 del 29.10.2020 e n. 4 del 01.03.2022 due nuovi Responsabili per l'Area Economico Finanziaria e per l'Area Cultura, Turismo ed Istruzione ;
- del collocamento in quiescenza a far data dal 31.01.2022 del Responsabile dell'Area Lavori Pubblici, Patrimonio e Servizi e dell'Area Polizia locale è stato nominato un nuovo Responsabile delle suddette Aree con decreto sindacale n. 2 del 31.01.2022;
- dell'assunzione alle dipendenze del Comune di Caneva a tempo indeterminato e pieno (in servizio dal 6 febbraio 2023), con il profilo di "Commissario inferiore di polizia locale" ed inquadramento in Categoria PLB" – Posizione economica PLB.1, del dott. Del Ben Davide, l'Area Polizia locale è attualmente retta dal suddetto nuovo Responsabile nominato con decreto sindacale n. 4 del 28.04.2023;
- della cessazione per mobilità presso altro Comune a far data dal 23.09.2024 della Responsabile dell'Area Cultura, Turismo ed Istruzione è stata assunta dal 01.10.2024 a tempo pieno e indeterminato una nuova Responsabile dell'Area nominata con decreto sindacale n. 8 del 30.09.2024;

Oltre alle Aree sopra elencate, sono previsti i seguenti Uffici comuni che, essendo incardinati nelle strutture dei comuni capofila, verranno considerati nel PTPC di questi ultimi enti:

- UFFICIO ORGANIZZAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE della Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti friulane, Cavallo e Cansiglio, con TPO: dott.ssa Irina Biscontin;
- L'AMBITO SOCIO ASSISTENZIALE n. 6.1 presso il Comune di Sacile.

Il Comune di Caneva anche se di piccola dimensione ha adottato le seguenti misure alternative suggerite da ANAC: a garanzia della correttezza e legittimità degli atti, individuazione del soggetto istruttore della pratica, diverso dal titolare del potere di adozione dell'atto finale, nel caso di processi informatizzati (es. ADWEB), mantenimento della tracciabilità delle operazioni da parte dei soggetti intervenuti nella formazione degli stessi processi, rafforzamento delle misure di trasparenza attraverso la puntuale

pubblicazione dei dati, riunioni mensili tra il Segretario comunale ed i Responsabili di area per una condivisione dei procedimenti ed infine con l'assegnazione della responsabilità del procedimento ai dipendenti. Nel 2024 con la determinazione n. 25 del 14.03.2024 sono state assegnate le suddette responsabilità del procedimento a n. 4 dipendenti.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)

MISURA GENERALE N. 9:

L'ente si è dotato di una piattaforma digitale, accessibile dal web, che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione.

Le segnalazioni anonime sono inviate dall'indirizzo web: <https://comunedicaneva.whistleblowing.it/#/>

Le relative istruzioni sono state pubblicate in "Amministrazione trasparente", "Altri contenuti", "Prevenzione della corruzione", "segnalazione illeciti – Whistleblowing".

Al personale dipendente ed agli Amministratori è stata inoltrata specifica e dettagliata comunicazione, circa le modalità di accesso alla piattaforma, il 03.08.2023 con nota prot. n. 10415.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

MONITORAGGIO: Ad oggi, NON sono pervenute segnalazioni.

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata nel corso del 2016 con l'apertura di un'apposita casella di posta elettronica alla quale tutti i dipendenti possono inviare mail e alla quale ha accesso il RPCT.

Nel 2023 con la determinazione n. 260 del 27.07.2023 è stato aperto il canale di segnalazione interna con la whistleblowing Solutions I.S. s.r.l. di Milano che ha fornito gratuitamente la piattaforma conforme alla normativa L.179/2017

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

La clausola compromissoria nei contratti d'appalto e concessione

MISURA GENERALE N. 10:

Sistematicamente, in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente è sempre stato, e sarà, escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della clausola compromissoria ai sensi dell'art. 213, comma 2, del Codice dei contratti pubblici, d.lgs. 36/2023).

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata nella stipula delle scritture private Rep. n.3138 e 3166 e nel contratto in forma pubblica amministrativa Rep. n. 4591.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

MISURA GENERALE N. 11:

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo

la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della legge 241/1990. Detto regolamento è stato approvato dall'organo consiliare con deliberazione n. 14 del 23.03.2017.

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente", oltre che all'albo online e nella sezione "determinazioni/deliberazioni".

Ancor prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 33/2013, che ha promosso la sezione del sito "amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati all'albo online e nella sezione "determinazioni/deliberazioni" del sito web istituzionale.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata inserendola nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa anno 2024 previsto dall'art. 4 del Regolamento comunale sui controlli interni.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

MISURA GENERALE N. 12:

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa anno 2024 previsto dall'art. 4 del Regolamento comunale sui controlli interni

PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata inserendola nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa anno 2024 previsto dall'art. 4 del Regolamento comunale sui controlli interni.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

La trasparenza e l'accesso civico

MISURA GENERALE N. 13:

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza ai sensi del D.Lgs n. 33/2013, infatti, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi.

Per l'anno 2024 si rinvia alle attestazioni positive dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, inserite nella piattaforma di acquisizione attestazioni OIV dell'ANAC:

- al numero di registrazione 43474 che attesta che al 31.05.2024 l'Amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui alla Delibera ANAC 213/2024;
- al numero di registrazione 70755 sul monitoraggio degli obblighi di Trasparenza al 30 novembre 2024 in cui risulta che tutti gli obblighi di completezza del contenuto sono stati raggiunti al 100%.

Si conferma il flusso informatizzato per alimentare la pubblicazione dei dati nelle seguenti sotto sezioni dell'"Amministrazione trasparente": Incarichi esterni (art. 15

D.Lgs. 33/2013), contributi e sussidi (artt. 26 e 27 D.Lgs. 33/2013), provvedimenti (art. 23, lett. b) D.Lgs. 33/2013).

Per quanto riguarda l'aggiornamento e l'organizzazione dell'attività di pubblicazione, si rinvia alla "Direttiva sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs 33/2013 come modificato dal D.Lgs 97/2016" emanata dal Segretario comunale- RPCT e dall'OIV ed inviata a tutti i Responsabili di area con nota prot. n. 8146 del 21.06.2023.

Consentire a chiunque e rapidamente l'esercizio dell'accesso civico è obiettivo strategico di questa Amministrazione.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'Ente. A norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" sono pubblicati:

- le modalità per l'esercizio dell'accesso civico;
- il nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico;
- il nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;

I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata inserendola nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa anno 2024 previsto dall'art. 4 del Regolamento comunale sui controlli interni.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

I controlli interni

Il Segretario comunale, RPCT, con l'atto organizzativo sui controlli di regolarità amministrativa per l'anno 2024 (prot. n. 5134 del 08.04. 2024) ha disposto i seguenti ambiti di controllo per i quali il rischio di una violazione normativa o di una irregolarità amministrativa presenta maggiore pericolosità:

- a) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, con particolare riferimento alla procedura di gara prescelta, al rispetto del principio di rotazione e del divieto di artificioso frazionamento dell'appalto;
- b) Concessione di contributi ad enti e privati, con particolare riferimento alla documentazione prodotta a corredo dell'istanza ed alla rendicontazione;
- c) Verifica del rispetto dei tempi del procedimento, con particolare riferimento alle autorizzazioni, concessioni e provvedimenti analoghi;
- d) Verifica dei tempi di risposta alle istanze dei cittadini (diritto di accesso agli atti amministrativi), ai sensi dell'art 22 della legge 241/1990;
- e) Verifica delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà sul possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti per affidamenti di importo inferiore a 40.000 euro ai sensi dell'articolo 52 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36: in capo all'operatore economico affidatario verranno effettuati per ogni affidamento estratto tutti i controlli circa il possesso dei requisiti generali e speciali previsti dal Codice.
- f) Verifica del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali ai sensi dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con

modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, (entro 30 gg) con particolare riferimento agli affidamenti finanziati con i fondi del PNRR.

Dalle verifiche effettuate semestralmente non sono emersi rilievi di irregolarità e pertanto le analisi di tutti gli atti sono risultate positive.

La verifica del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali risulta positiva in quanto la certificazione della piattaforma elettronica PCC per l'anno 2024 ha evidenziato un **segno negativo** e precisamente – **17,66**.

Progetti del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

Allo stato attuale il Comune di Caneva ha aderito a tre bandi PNRR di seguito elencati:

Denominazione progetto	CUP	MINISTERO/ ENTE	LINEA DI INVESTIMENTO	SOMMA FINANZIATA
1.PNRR - Misura 1.4.1 Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici	D81F22003900006	Dipartimento per la trasformazione digitale	MISSIONE 1 COMP. 1	€. 155.234,00
2.PNRR - Misura 1.4.3 - Adozione piattaforma PagoPA	D81F22004660006	Dipartimento per la trasformazione digitale	MISSIONE 1 COMP. 1	€. 8.570,00
3.PNRR - Misura 1.4.5 - Piattaforma notifiche digitali	D81F22004170006	Dipartimento per la trasformazione digitale	MISSIONE 1 COMP. 1	€. 32.589,00

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE:

Denominazione progetto	CUP	MINISTERO/ ENTE	LINEA DI INVESTIMENTO	SOMMA FINANZIATA	STATO DEL PROGETTO
1.PNRR - Misura 1.4.1 Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici	D81F22003900006	Dipartimento per la trasformazione digitale	MISSIONE 1 COMP. 1	€. 155.234,00	Concluso in attesa di validazione
2.PNRR - Misura 1.4.3 - Adozione piattaforma PagoPA	D81F22004660006	Dipartimento per la trasformazione digitale	MISSIONE 1 COMP. 1	€. 8.570,00	Finanziamento erogato
3.PNRR - Misura 1.4.5 - Piattaforma notifiche digitali	D81F22004170006	Dipartimento per la trasformazione digitale	MISSIONE 1 COMP. 1	€. 32.589,00	Finanziamento erogato

Si comunica infine che la candidatura 107299 per l'avviso - Avviso Misura 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) - Comuni (luglio 2024) per l'amministrazione Comune di Caneva è stata ammessa nel mese di dicembre 2024.

Valutazione complessiva del sistema

Ad oggi, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, non ha ricevuto segnalazioni di fenomeni corruttivi attraverso il sistema di whistleblowing, né attraverso altri canali, inoltre, non ha registrato episodi evidenti di corruzione.

Inoltre, non risulta che l'ente sia oggetto di indagini da parte delle Magistrature competenti.

Pertanto, le misure attuate attraverso i piani anticorruzione si ritengono efficaci ed adeguate.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ALL'ENTE

E' di fondamentale importanza analizzare le modalità in cui il rischio corruttivo possa insinuarsi all'interno dell'Amministrazione. Per fare ciò, occorre iniziare ad esaminare il contesto nel quale l'Ente è inserito, ossia le specificità sociali, economiche, culturali e criminologiche dell'ambiente in cui essa opera.

Caneva è un comune di circa 6.250 abitanti, il cui centro è situato nella Pedemontana pordenonese. Il territorio si estende a sud fino al confine con la Città di Sacile, a ovest fino al confine con il vicino Veneto, a est fino al Comune di Polcenigo e a nord culmina con il Cansiglio, area di rilevante interesse naturalistico e turistico suddivisa tra le province di Pordenone, Treviso e Belluno.

Oltre all'omonimo capoluogo, sono presenti quattro frazioni: Stevenà, Fratta, Fiaschetti e Sarone.

Ricadono nel territorio comunale luoghi di assoluto interesse paesaggistico e culturale:

- il sito palafitticolo del Palù di Livenza, ricompreso nella Lista UNESCO dei Patrimoni dell'Umanità;
- la foresta del Cansiglio, individuata dalla Regione quale sito di importanza comunitaria;
- l'area archeologica del Castello di Caneva, teatro di importanti manifestazioni di rievocazione storica;
- le colline e i corsi d'acqua che attraversano il territorio, che permettono a Caneva di godere di un favorevolissimo microclima, grazie al quale colture come l'ulivo, la vite o il celebre "Figo Moro di Caneva" possono prosperare e dare ottime rese, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo. A riguardo del fico, una menzione va fatta alla filiera produttiva integrata, che comincia con la coltivazione sulle colline, passa per la raccolta dei frutti e culmina con la trasformazione del prodotto, grazie al "Consorzio del Figo Moro da Caneva".

Pur vivendo dinamiche socio-demografiche analoghe a quelle di comuni simili dal punto di vista antropologico ed economico, Caneva mantiene intatto il suo profilo, fondato su una collettività attenta alla promozione della cultura e delle tradizioni locali. Testimonianza di ciò è la presenza sul territorio di numerose associazioni che operano nell'ambito culturale, ricreativo, sportivo e del welfare.

Degna di nota è la predisposizione all'integrazione tra la cultura locale e altre molto diverse per radici, tradizioni ed usanze. Con tutta probabilità, tale attitudine è frutto di ciò che i Canevesi di oggi (e quelli delle scorse generazioni) hanno vissuto sulla propria pelle: Caneva è stata protagonista di forti emigrazioni. Molti Canevesi, nel corso del XX secolo, hanno lasciato il Comune pedemontano per cercar lavoro in Belgio, Francia, Brasile e altri Paesi europei e Oltreoceano.

A Fiaschetti è presente la sede di una associazione culturale in cui si riuniscono molte persone di origine araba: marocchini, tunisini, algerini e bengalesi. E' al tempo stesso luogo di preghiera e struttura ricreativa, ma anche teatro di incontri conviviali e di interazione interculturale tra i Canevesi e chi ha scelto questi luoghi come "seconda

patria”.

Caneva è inoltre gemellata con tre località:

- Neumarkt-Sankt Veit, un paese della Baviera con il quale intrattiene frequenti e sentitissimi rapporti di amicizia, collaborazione e scambio culturale;
- Meilhan-sur-Garonne, un piccolo comune francese situato nel dipartimento del Lot e Garonna, nella regione della Nuova Aquitania, terra di emigrazione per molti Italiani, tra i quali molti provenienti da Caneva (a riprova di ciò, nella cittadina francese una piazza è stata dedicata alla memoria di un Canevese);
- Fagundes Varela, comune brasiliano situato nello Stato del Rio Grande do Sul, che fino all’inizio del XX secolo si chiamava “Bella Venezia” in virtù del fatto che molti abitanti erano di origine italiana (e, in primis, spiccavano i Canevesi).

Importantissima realtà economica è data dall’attività estrattiva: a Caneva sono presenti numerose cave, dove si estraggono grandi quantitativi di carbonato di calcio marmorino. Tali attività hanno riflessi anche sulla socialità e sulla collettività: a Caneva è presente una associazione di minatori ed ex minatori; ogni 4 dicembre, in occasione di Santa Barbara (protettrice dei minatori), si celebra la ricorrenza in modo sentito e partecipato.

Nel presente e nel recente passato, dal punto di vista economico e sociale, si devono necessariamente considerare alcuni fattori in grado di influire non solo a livello locale, ma addirittura a livello sovranazionale e globale:

- *le elezioni del Parlamento europeo* del giugno 2024, che hanno visto una frammentazione del voto tale da dover ricorrere a lunghe trattative per formare una coalizione a sostegno della Presidente della Commissione europea, Ursula von der Leyen. In un periodo storico turbolento come quello che si sta prefigurando, nel quale le decisioni devono essere celeri ed incisive, una maggioranza così risicata potrebbe nascondere alcune insidie per il governo del Vecchio Continente;
- *le elezioni presidenziali USA di novembre 2024*, che hanno proclamato Donald Trump nuovo presidente USA per il prossimo quadriennio. Ciò avrà delle ripercussioni nei rapporti tra Stati Uniti, Cina, Russia e Unione Europea. Con la probabile introduzione di pesanti dazi, potremmo assistere a nuovi scenari in tema di bilancia commerciale, di produzione ed esportazione delle aziende presenti nelle “Tre Venezie”, con qualche riflesso sulla redditualità di imprese e famiglie del territorio.
- *il conflitto ancora in corso tra Russia ed Ucraina*, che ha innescato una ascesa considerevole dei prezzi energetici e di conseguenza un aumento dell’inflazione di quasi tutti i beni al consumo. L’Amministrazione di Caneva è intervenuta per lenire gli effetti di questi fattori sulla cittadinanza, per mezzo di sussidi e contributi;
- *il conflitto in atto in Medio Oriente*, inizialmente scaturito tra Israele e Palestina, che ora sembra possa pericolosamente allargarsi ad altri territori limitrofi dell’area. Potrebbe avere delle ripercussioni in ambito economico-geopolitico, oltre che in termini di potenziali flussi migratori-umanitari;
- *la ridefinizione dell’Area Nato*: gli scenari bellici predetti, le politiche sulla spesa militare in base al rapporto sul PIL, l’esito delle elezioni USA stanno portando ad una ridiscussione e ad una possibile ridefinizione dei confini dell’Area Nato. Ciò avrà riflessi anche sui contingenti militari statunitensi di stanza alla base USAF della vicina Aviano. Molti militari americani attualmente hanno scelto di vivere a Caneva, quasi sempre in abitazioni in locazione. Va da sé che una eventuale riduzione del contingente avrebbe riflessi sociali ed economici anche nel territorio canevese.

Tali eventi hanno giocato (e potranno giocare nel prossimo futuro) un ruolo significativo sulle ricadute occupazionali e reddituali dei cittadini del ricco Nord-Est d'Italia. E, di conseguenza, anche sui cittadini di Caneva. L'Ente monitora costantemente questi aspetti ed è pronta ad intervenire, come già fatto in passato, a sostegno delle persone in difficoltà, attraverso specifici contributi e progetti mirati.

Dal punto di vista del profilo criminologico, non si rilevano entità criminali in grado di poter incidere sulla regolare attività e terzietà dell'azione di governo e di amministrazione. Tuttavia anche nel pordenonese, nel corso degli anni si sono susseguite operazioni di polizia che hanno evidenziato la presenza di soggetti collegati alla 'ndrangheta ed alle famiglie di "cosa nostra", con interessi nel settore dell'edilizia e delle infrastrutture.

Il comune di Caneva non è teatro di spacci e di consumi di stupefacenti. L'Amministrazione comunale è comunque attenta a questa problematica, che spesso riguarda le fasce più giovani della popolazione: riprova ne è la conferenza tenutasi a dicembre 2024 presso Villa Frova, in cui è stata illustrata la realtà della Comunità di San Patrignano, con testimonianze e momenti dal forte impatto, che hanno colpito il numeroso pubblico partecipante.

Caneva, come tutti i comuni limitrofi, vive ciclicamente l'esperienza dei furti nelle abitazioni (consumati o tentati). I periodi autunnale e invernale rappresentano l'apice di questo fenomeno. L'assenza di gruppi criminali locali ha spesso fatto da contraltare alla presenza nel territorio provinciale di gruppi criminali provenienti da altre zone. La Polizia Locale ed i Carabinieri hanno intensificato i servizi di pattugliamento e di controllo delle persone presenti sul territorio. Sono stati realizzati anche incontri con la cittadinanza, al fine di informare la popolazione e renderla più sensibile a questi temi e, contemporaneamente, più attenta e pronta a difendersi.

Di tragica attualità è il tema delle violenze di genere e di quelle maturate nell'ambito della sfera familiare e sentimentale. La cronaca del 2024 ha evidenziato ancor di più quanto sia necessario ed urgente affrontare questa problematica, sia sotto il profilo della prevenzione e repressione di tali comportamenti, sia sotto il profilo dell'assistenza psicologica, morale e materiale alle vittime di queste violenze. Tali soprusi troppo spesso sfociano in epiloghi assolutamente drammatici ed inaccettabili. Uno degli esempi più noti e drammatici è quello dell'omicidio di Giulia Cecchettin, che purtroppo ha visto anche Caneva come teatro della fuga del presunto omicida, come rilevato dal sistema di videosorveglianza comunale, che è stato di fondamentale importanza per ricostruire quanto accaduto.

L'Amministrazione comunale ha intrapreso alcune iniziative volte ad aumentare la consapevolezza nei confronti di tali intollerabili fenomeni: uno dei più significativi è stata la "Camminata per la Vita" svoltasi ad agosto 2024.

Secondo un recente studio effettuato da "Il sole 24 ore", la (ex) provincia di Pordenone si classifica in ottima posizione rispetto agli altri 106 territori provinciali italiani, in tema di qualità della vita: ventinovesima per quanto riguarda i bambini, tredecimesima per quanto riguarda i giovani, sedicesima per quanto riguarda gli anziani.

Una delle voci che spiccano positivamente e che contribuiscono a questo importante risultato è l'indice relativo alla giustizia e alla sicurezza: Pordenone città e il suo territorio occupano il quinto posto nella classifica nazionale.

Ulteriori informazioni a riguardo dello scenario criminologico del territorio possono essere reperite all'interno del capitolo relativo alla giustizia sul sito della Regione Friuli Venezia Giulia e consultando le relazioni annuali pubblicate sul sito dell'Osservatorio regionale antimafia.

Analisi del contesto interno all'ente

Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

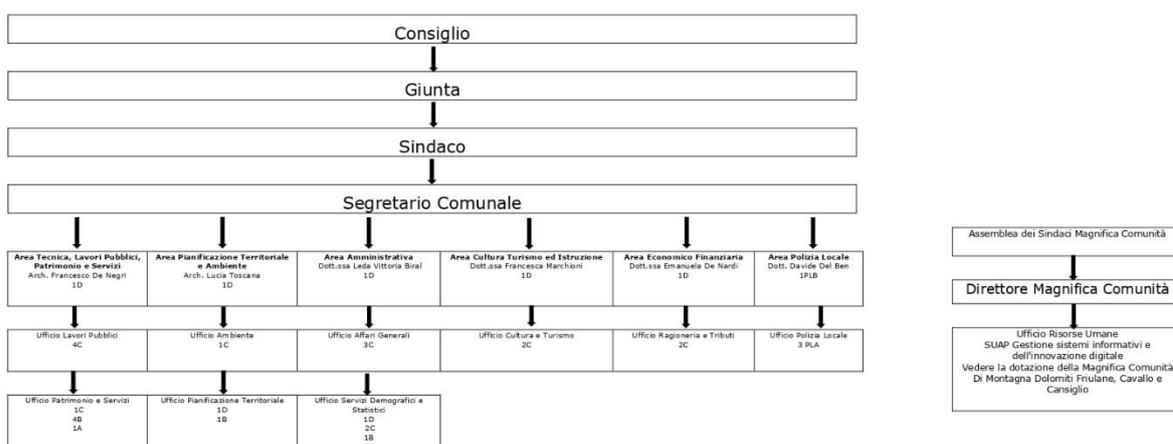
Le considerazioni sui risultati dell'analisi del contesto, sia esterno che interno, riportate nell'apposita sezione del PIAO 2023 - 2025 al seguente [link](#) (alla pagina 59) e nell'apposita sezione del PIAO 2024 - 2026 (visibile al seguente [link](#) alla pagina 64) **si ritengono valide anche per il PIAO 2025 - 2027.**

Pertanto l'aggiornamento per il PIAO 2025/2027 attiene solamente ai seguenti dati:

- Struttura dell'Ente: di seguito si riporta l'aggiornamento dell'organigramma dell'Ente e dei dati del personale in servizio al 31 dicembre 2024:

ORGANIGRAMMA COMUNE DI CANEVA

(DIPENDENTI ATTIVI AL 31/12/2024)



PERSONALE

La composizione del personale in servizio al 31.12.2024 è desumibile dalla seguente tabella:

AREA AMMINISTRATIVA

Ufficio Affari Generali:

Categoria	Profilo professionale	In servizio	vacanti
D	Funzionario amministrativo vicesegretario incaricato	1	0
C	Istruttore Amministrativo	1	0
C	Istruttore Amministrativo-Contabile	2	0
TOTALE		4	0

Servizi Demografici e Statistici

Categoria	Profilo professionale	In servizio	vacanti
D	Istruttore Amministrativo specialista in materie amministrative	1	0
C	Istruttore Amministrativo	2	0
B	Collaboratore amministrativo	1	0
TOTALE		4	0

AREA CULTURA TURISMO ED ISTRUZIONE

Ufficio Cultura Turismo ed Istruzione

Categoria	Profilo professionale	In servizio	vacanti
D	Istruttore Amministrativo specialista in materie culturali	1	0
C	Istruttore Amministrativo	2	0
TOTALE		3	0

AREA ECONOMICO - FINANZIARIA

Ufficio Ragioneria e Tributi

Categoria	Profilo professionale	In servizio	vacanti
D	Funzionario amministrativo contabile	1	0
C	Istruttore amministrativo contabile	1	1
C	Istruttore amministrativo	0	1
TOTALE		2	2

AREA TECNICA LL.PP. PATRIMONIO E SERVIZI

Ufficio Lavori Pubblici

Categoria	Profilo professionale	In servizio	vacanti
D	Funzionario tecnico specialista in materie di OO.PP. ecc.	1	0
C	Istruttore tecnico	3	0
C	Istruttore amministrativo contabile	1	0
TOTALE		5	0

Ufficio Patrimonio e Servizi

Categoria	Profilo professionale	In servizio	vacanti
C	Istruttore amministrativo tecnico	1	0
B	Operaio specializzato	4	1
A	Addetto servizi manutenzione	1	0
TOTALE		6	1

AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E AMBIENTE

Ufficio Ambiente

Categoria	Profilo professionale	In servizio	vacanti
C	Istruttore tecnico ambientale	1	0
TOTALE		1	0

Ufficio Pianificazione Territoriale

Categoria	Profilo professionale	In servizio	vacanti
D	Funzionario tecnico specialista in materie urbanistiche	1	0
D	Istruttore specialista in materie tecniche	1	0
B	Collaboratore amministrativo	1	0
TOTALE		3	0

AREA POLIZIA LOCALE

Categoria	Profilo professionale	In servizio	vacanti
PLB	Commissario inferiore di Polizia Locale	1	0
PLA	Agente di Polizia Locale	3	0
TOTALE		4	0

TOTALE COMPLESSIVO DIPENDENTI	In servizio	vacanti
	32	3

2.3.2. PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2025 – 2027

Il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2023- 2025 e relativo Allegato C) al PIAO 2023/2025 (visibili al seguente [link](#) dalla pagina 81) ed il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2024- 2026 e relativo Allegato B) al PIAO 2024/2026 (visibili al seguente [link](#) dalla pagina 67) sono **confermati** nella presente sotto sezione del PIAO 2025- 2027.

Con l'avvio della piena digitalizzazione dei contratti pubblici a partire dall'1 gennaio 2024, l'ANAC con la delibera n. 601 del 19.12.2023 ha aggiornato ed integrato la delibera n. 264 del 20.06.2023 riguardante la trasparenza dei contratti pubblici.

La principale novità riguarda la gestione delle gare pubbliche, per le quali diventa obbligatorio l'utilizzo di piattaforme digitali "certificate". Questo significa, in concreto, che **tutte le amministrazioni non dotate di una propria piattaforma di approvvigionamento digitale, dovranno utilizzare piattaforme "certificate" messe a disposizione da altri soggetti** (stazioni appaltanti, centrali di committenza, soggetti aggregatori etc.), non solo per la fase di affidamento, ma anche per tutte le altre fasi del ciclo di vita dei contratti ed in particolare l'esecuzione.

Attraverso la propria Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, Anac renderà disponibili i servizi e le informazioni necessari allo svolgimento delle fasi dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici.

Ai sensi dell'art. 3, comma 3, della predetta delibera è stato inserito sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti" un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati dell'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP (Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici).

La Banca Dati dell'ANAC si articola nelle seguenti sezioni:

Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA): è l'anagrafe istituita dall'articolo 33-ter del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla della Legge n. 221 del 17 dicembre 2012.

Piattaforma contratti pubblici (PCP): il complesso dei servizi web e di interoperabilità attraverso i quali le piattaforme di approvvigionamento digitale delle stazioni appaltanti interoperano con la Banca Dati Anac per la gestione digitale del ciclo di vita dei contratti pubblici.

Piattaforma per la pubblicità legale degli atti: garantisce la pubblicità legale degli atti ai sensi degli articoli 84 e 85 del codice con le modalità stabilite nel provvedimento di cui all'articolo 27 del codice, anche mediante la trasmissione dei dati all'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea. E' disciplinata dalla delibera n. 263 del 20 giugno 2023.

Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE): Presso la BDNCP opera il fascicolo virtuale dell'operatore economico che consente la verifica dell'assenza delle cause di esclusione di cui agli articoli 94 e 95 e per l'attestazione dei requisiti di cui all'articolo 103 per i soggetti esecutori di lavori pubblici, nonché dei dati e dei documenti relativi ai criteri di selezione requisiti di cui all'articolo 100 che l'operatore economico inserisce. Il fascicolo virtuale dell'operatore economico è utilizzato per la partecipazione alle procedure di gara affidamento disciplinate dal codice. I dati e i documenti contenuti nel fascicolo virtuale dell'operatore economico, nei termini di efficacia di ciascuno di essi, sono aggiornati automaticamente mediante interoperabilità e sono utilizzati in tutte le gare procedure di affidamento cui l'operatore partecipa.

Casellario Informatico: presso la Banca Dati opera il Casellario informatico dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, in cui sono annotate le notizie, le informazioni e i dati

relativi agli operatori economici, individuati dall'ANAC con il Regolamento sul Casellario informatico di cui all'articolo 222, comma 10, del D.Lgs. 36/2023.

Anagrafe degli Operatori Economici: censisce gli operatori economici coinvolti a qualunque titolo nei contratti pubblici, nonché i soggetti, le persone fisiche e i titolari di cariche ad essi riferibili.

Obblighi di pubblicazione

Per rendere più agevole e omogeneo l'inserimento nei siti web di dati ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, l'ANAC con delibera n. 495 del 25 settembre 2024 ha approvato n. 3 nuovi schemi di pubblicazione relativi a:

1. utilizzo delle risorse pubbliche (allegato n. 1) per i dati sui pagamenti e l'indicatore trimestrale dei pagamenti;
2. organizzazione delle pubbliche amministrazioni (allegato n. 2) per i dati sull'articolazione degli uffici;
3. controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (allegato n. 3) per i dati relativi ai controlli e rilievi sull'amministrazione.

concedendo alle Amministrazioni un periodo transitorio di dodici mesi per procedere all'aggiornamento delle relative sezioni in "Amministrazione trasparente".

Il Comune di Caneva provvederà entro la scadenza ad aggiornare le relative sezioni in "Amministrazione trasparente".

L'ANAC con l'allegato n. 4 fornisce le istruzioni operative per una corretta attuazione dei suddetti obblighi di pubblicazione finalizzate a definire:

- I requisiti di qualità dei dati;
- Le procedure di validazione dei dati da pubblicare;
- I controlli e monitoraggi a carico del RPCT e dell'OIV.

I dati oggetto di pubblicazione dovranno avere i seguenti requisiti di qualità: Integrità, Completezza, Tempestività, Costante aggiornamento, Semplicità di consultazione, Comprensibilità, Omogeneità, Facile accessibilità e Riutilizzabilità, Conforme agli originali, Indicazione della provenienza, Riservatezza.

Per quanto riguarda la validazione ed i controlli si rinvia alla direttiva sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs 33/2013 come modificato dal D.Lgs 97/2016 emanata con prot. n. 8146 del 21.06.2023 dal Segretario comunale- RPCT e dall'OIV ed inviata a tutti i Responsabili di area.

Per quanto riguarda gli interventi rientranti nel PNRR, i dati relativi alle misure sono stati debitamente pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

All'uopo si rinvia alle attestazioni positive dell'OIV (dott.ssa Roberta Marchiori) sulla piattaforma di acquisizione attestazioni OIV dell'ANAC:

- al numero di registrazione 43474 che attesta che al 31.05.2024 l'Amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui alla Delibera ANAC 213/2024;
- al numero di registrazione 70755 sul monitoraggio degli obblighi di Trasparenza al 30 novembre 2024 in cui risulta che tutti gli obblighi di completezza del contenuto sono stati raggiunti al 100%.

SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO"

SOTTOSEZIONE 3.1 "STRUTTURA ORGANIZZATIVA"

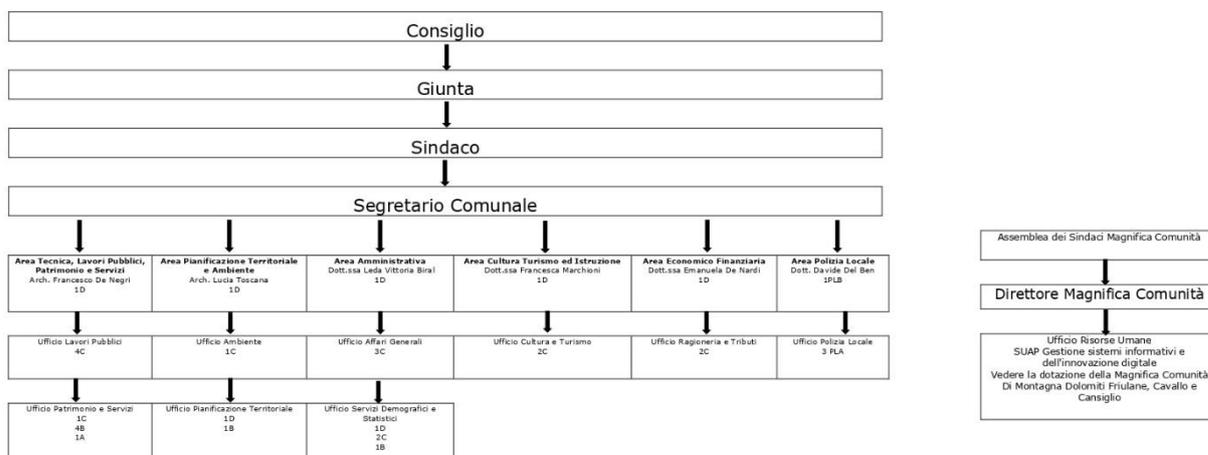
3.1.1. "ORGANIGRAMMA"

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo del Comune di Caneva: organigramma, livelli di responsabilità organizzativa, numero titolari di posizione organizzativa, numero dei dipendenti per ciascuna unità organizzativa e altre specificità del modello organizzativo.

Si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente ed articolato come di seguito illustrato:

ORGANIGRAMMA COMUNE DI CANEVA

(DIPENDENTI ATTIVI AL 31/12/2024)



3.1.2. "DETTAGLIO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA"

L'assetto organizzativo prevede la suddivisione della struttura in "Aree", all'interno delle quali si prevedono gli "Uffici" quali unità elementari aventi in capo funzioni omogenee e processi attinenti alla stessa materia e competenza.

L'organizzazione è articolata nelle seguenti sei Aree a cui sono preposti i Responsabili accanto a ciascuna indicati, tutti nominati da ultimo con decreto sindacale n. 10 del 12.12.2024:

- Area Amministrativa TPO: Dott.ssa Leda Vittoria Biral
- Area Economico Finanziaria TPO: Dott.ssa Emanuela De Nardi
- Area Pianificazione Territoriale e Ambiente TPO: Arch. Lucia Toscana
- Area Lavori Pubblici, Patrimonio e Servizi TPO: Arch. Francesco De Negri
- Area Polizia Locale TPO: Dott. Davide Del Ben
- Area Cultura, Turismo ed Istruzione TPO: Dott.ssa Francesca Marchioni.

SOTTOSEZIONE 3.2 "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"

In data 29.07.2022 tra la delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente e le Organizzazioni sindacali è stato sottoscritto l' "Accordo stralcio sul lavoro agile ed altre forme di lavoro a distanza".

Sulla base di tale Accordo stralcio, siglato a livello regionale e nelle more della sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo di Comparto del Personale non dirigente relativo al triennio normativo ed economico 2019 – 2021, la Comunità di montagna a cui il Comune di Caneva ha conferito la funzione di gestione associata del personale, ha ritenuto di procedere anche a livello territoriale all'adozione di un Accordo stralcio sul tema, giungendo in data 24.02.2023 alla sottoscrizione dell' "Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza" tra la Delegazione trattante di parte pubblica della Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio e le Organizzazioni sindacali.

Tale Accordo è stato recepito con deliberazione del Comitato Esecutivo della Magnifica Comunità di montagna n. 21 del 09.05.2023 ed adottato con delibera di Giunta del Comune di Caneva n. 23 del 08.02.2024.

Successivamente il Contratto Collettivo di Comparto del Personale non dirigente relativo al triennio normativo ed economico 2019 – 2021 sottoscritto il 19.07.2023 ha assorbito integralmente al suo interno la disciplina prima dettata dall'Accordo Stralcio, pertanto ad oggi la materia risulta normata a livello regionale dal CCRL del 19.07.2023 e per gli specifici criteri applicativi si rinvia all' "Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza" sottoscritto il 24.02.2023 tra la Delegazione trattante di parte pubblica della Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio e le Organizzazioni sindacali.

L'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori, con le precisazioni previste dal Regolamento, ove sono specificatamente indicate quelle attività che non sono compatibili con il predetto svolgimento, ovvero prestazioni da svolgere su turni, o quotidianamente e necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi ovvero che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"

3.3.1 "VINCOLI NORMATIVI IN MATERIA DI SPESA PER IL PERSONALE"

Con la L.R. n. 20 del 06-11-2020 la RAFVG ha modificato la L.R. n° 18 del 17/07/2015 con efficacia dal 1° gennaio 2021 uniformandosi al concetto di sostenibilità finanziaria – introdotto dal legislatore statale con l'articolo 33, comma 2, del decreto legislativo 30 aprile 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2018, n. 58 – sono stati definiti i nuovi obblighi di finanza pubblica a carico degli enti locali della Regione, modificando il precedente criterio basato sulla spesa storica, consentendo così di salvaguardare maggiormente l'autonomia di entrata e di spesa dei Comuni.

In particolare l'articolo 22 della legge regionale 18/2015 definisce:

- ✓ al comma 1, che gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia;
- ✓ al comma 2, il valore soglia in riferimento alla sostenibilità della spesa di personale, quale rapporto percentuale tra la spesa di personale - come definita al comma 1 - e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- ✓ al comma 4, che sono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 267/2000;

La Giunta Regionale, con deliberazioni n° 1885 del 14-12-2020 e n° 1994 del 23-12-2021 ha proceduto a definire la differenziazione dei Comuni per classi demografiche in attuazione degli articoli 21 e 22, della Legge regionale 18/2015.

In relazione alle disposizioni adottate dalla Giunta Regionale con la sopracitata deliberazione n° 1994/2021 rientra nella fascia dei Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti con conseguente valore di soglia fissato al 27,20 % sulla cui base (dopo aver dedotto la quota del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità relativa all'ultima annualità considerata) si può calcolare il corrispondente importo potenziale massimo per la spesa di personale - al lordo degli oneri riflessi ed inclusi gli oneri per il lavoro flessibile.

La dotazione organica non rappresenta più un rigido contenitore da cui partire per definire la programmazione del fabbisogno di personale, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, risolvendosi ora in un valore finanziario di spesa annua massima sostenibile che, con le eccezioni ed i limiti descritti in precedenza, di norma non potrebbe essere valicato dal piano.

Il "Valore soglia" relativo alla classe di riferimento può essere eventualmente incrementato di un valore (premio) nel caso in cui il Comune presenti un basso indicatore di sostenibilità del debito, con riferimento all'indicatore 8.2 (sostenibilità debiti finanziari) presente nell'allegato 1/a "Indicatori sintetici" al decreto del Ministero dell'interno del 22 dicembre 2015, concernente il piano degli indicatori presente nella BDAP quale allegato al Bilancio di previsione. La tabella 3, di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 1885/2020 individua il valore premio, differenziato in base al valore percentuale dell'indicatore di sostenibilità del debito:

Classi di merito	Incremento valore soglia
a) Comuni con indicatore 8.2 BDAP inferiore a 1% (classe A)	5
b) Comuni con indicatore 8.2 BDAP da 1% a 2,49% (classe B)	3
c) Comuni con indicatore 8.2 BDAP da 2,5% a 5% (classe C)	1,5

In relazione a tale indicatore, L'Ente rientra nel triennio 2025-2027 nella classe di merito pari a **1,5** punti percentuale.

Pertanto il valore soglia finale per il Comune di Caneva è pari al **28,70%**.

	anno 2025	
SPESE		
Spesa personale macroaggregato 101 da Bilancio Pluriennale PDC 1.01.00.00.000	1.495.103,00	
Spesa personale macroaggregato 103 da Bilancio Pluriennale PDC 1.03.02.12.000	53.500,00	
Rimborsi dovuti per spese personale in comando/convenzione	47.000,00	
Totale		1.595.603,00
Deduzione Rimborsi ricevuti per spese personale in comando/convenzione		
Deduzione Spese per assunzioni di personale per la quota finanziata da specifiche entrate vincolate provenienti da altri sogge		0,00
TOTALE SPESE		1.595.603,00
ENTRATE		
Titolo 1	2.301.000,00	
Titolo 2	2.979.784,00	
Titolo 3	1.356.176,00	
Entrata da TARI per i soli comuni che hanno optato....	0,00	
Totale		6.636.960,00
Deduzione Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in bilancio di previsione		108.252,76
Deduzione Rimborsi ricevuti per spese personale in comando/convenzione		0,00
Deduzione Entrate vincolate ad assunzioni di personale e provenienti da altri soggetti		0,00
Deduzione fondo svalutazione crediti su Tari per i soli comuni che hanno optato ...		0,00
TOTALE ENTRATE		6.528.707,24
INDICATORE DI SOSTENIBILITA' (rapporto tra spese e entrate)		24,44
Popolazione residente al 31-12-2023		6274
Valore soglia spesa del personale per la classe demografica		27,20
Premio in relazione alla sostenibilità del debito		1,50
Valore soglia finale		28,70
SCOSTAMENTO		4,26

	anno 2026	
SPESE		
Spesa personale macroaggregato 101 da Bilancio Pluriennale PDC 1.01.00.00.000	1.558.516,00	
Spesa personale macroaggregato 103 da Bilancio Pluriennale PDC 1.03.02.12.000		
Rimborsi dovuti per spese personale in comando/convenzione	47.000,00	
Totale		1.605.516,00
Deduzione Rimborsi ricevuti per spese personale in comando/convenzione		0,00
Deduzione Spese per assunzioni di personale per la quota finanziata da specifiche entrate vincolate provenienti c		0,00
TOTALE SPESE		1.605.516,00
ENTRATE		
Titolo 1	2.301.000,00	
Titolo 2	2.849.884,00	
Titolo 3	1.318.876,00	
Entrata da TARI per i soli comuni che hanno optato...	0,00	
Totale		6.469.760,00
Deduzione Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in bilancio di previsione		108.252,76
Deduzione Rimborsi ricevuti per spese personale in comando/convenzione		0,00
Deduzione Entrate vincolate ad assunzioni di personale e provenienti da altri soggetti		0,00
Deduzione fondo svalutazione crediti su Tari per i soli comuni che hanno optato ...		0,00
TOTALE ENTRATE		6.361.507,24
INDICATORE DI SOSTENIBILITA' (rapporto tra spese e entrate)		25,24
Popolazione residente al 31-12-2023		6274
Valore soglia spesa del personale per la classe demografica		27,20
Premio in relazione alla sostenibilità del debito		1,50
Valore soglia finale		28,70
SCOSTAMENTO		3,46

	anno 2027	
SPESE		
Spesa personale macroaggregato 101 da Bilancio Pluriennale PDC 1.01.00.00.000	1.549.916,00	
Spesa personale macroaggregato 103 da Bilancio Pluriennale PDC 1.03.02.12.000	0,00	
Rimborsi dovuti per spese personale in comando/convenzione	47.000,00	
Totale		1.596.916,00
Deduzione Rimborsi ricevuti per spese personale in comando/convenzione		0,00
Deduzione Spese per assunzioni di personale per la quota finanziata da specifiche entrate vincolate provenienti da alt		0,00
TOTALE SPESE		1.596.916,00
ENTRATE		
Titolo 1	2.301.000,00	
Titolo 2	2.906.484,00	
Titolo 3	1.291.476,00	
Entrata da TARI per i soli comuni che hanno optato...	0,00	
Totale		6.498.960,00
Deduzione Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in bilancio di previsione		108.252,76
Deduzione Rimborsi ricevuti per spese personale in comando/convenzione		0,00
Deduzione Entrate vincolate ad assunzioni di personale e provenienti da altri soggetti		0,00
Deduzione fondo svalutazione crediti su Tari per i soli comuni che hanno optato ...		0,00
TOTALE ENTRATE		6.390.707,24
INDICATORE DI SOSTENIBILITA' (rapporto tra spese e entrate)		24,99
Popolazione residente al 31-12-2023		6274
Valore soglia spesa del personale per la classe demografica		27,20
Premio in relazione alla sostenibilità del debito		1,50
Valore soglia finale		28,70
SCOSTAMENTO		3,71

3.3.2 "LA DOTAZIONE ORGANICA"

Dalla ricognizione della consistenza del personale in servizio alla data del 01.01.2025 la dotazione organica viene riassunta dal prospetto seguente:

SETTORE	POSTI COPERTI AL 01/01/2025							CESSAZIONI PREVISTE							POSTO VACANTE							TOTALE ORGANICO A REGIME						
	TOTALE	A	B	C	D	PLA	PLB	TOTALE	A	B	C	D	PLA	PLB	TOTALE	A	B	C	D	PLA	PLB	TOTALE	A	B	C	D	PLA	PLB
AREA AMMINISTRATIVA	8		1	5	2			0							0							8		1	5	2		
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	2			1	1			0							2			2				4			3	1		
AREA TECNICA LL.PP. PATRIMONIO E SERVIZI	11	1	4	5	1			1	1						2	1	1				12	1	4	6	1			
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE ED AMBIENTE	4		1	1	2			0							0						4		1	1	2			
AREA CULTURA TURISMO E ISTRUZIONE	3			2	1			0							0						3			2	1			
AREA POLIZIA LOCALE	4					3	1	0							0						4					3	1	
	32	1	6	14	7	3	1	1	0	1	0	0	0	0	4	0	1	3	0	0	35	1	6	17	7	3	1	

3.3.3 "DICHIARAZIONE DI NON ECCEDEZZA DEL PERSONALE"

Ai sensi dell'art. 33 c. 2 del D. Lgs. 165/2001 ed in applicazione dell'art. 57 del CCRL 01.08.2002, prima di dar corso ad ogni procedura assunzionale viene effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale.

Inoltre in questa sede di programmazione triennale dei fabbisogni di personale, effettuata la ricognizione annuale del personale in servizio a tempo indeterminato e confrontata con la dotazione organica, si rileva l'inesistenza di personale in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente; pertanto non viene avviata alcuna procedura per la dichiarazione di dipendenti in esubero.

3.3.4 "PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO"

La presente programmazione si richiama da un lato al principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e dall'altro a quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane: di fatto l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale trovano la necessaria conformità, attendibilità e coerenza.

Nella definizione del PTFP di questa Comunità di montagna si è cercato di tenere in dovuta considerazione:

- ✓ le linee programmatiche dell'Amministrazione;
- ✓ il rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- ✓ il rispetto del principio di coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e della performance;
- ✓ le priorità strategiche delle funzioni istituzionali e delle attività principali (core business) rispetto a quelle esecutive (back office) e di supporto;
- ✓ la definizione di profili professionali, ulteriori rispetto alle declaratorie contrattuali, ritenuti necessari in funzione delle variabili ambientali interne ed esterne.

Dalla ricognizione della consistenza del personale in servizio alla data del 01.01.2025, la dotazione organica esposta nel prospetto di cui al paragrafo 3.3.2 viene così riassunta:

- n. 32 dipendenti di ruolo;
 - n. 1 cessazione prevista in corso d'anno;
 - n. 4 posti vacanti;
 - per un totale di n. 35 posti in organico a regime
- pertanto le assunzioni complessivamente programmate sono n. 4.

In particolare:

ASSUNZIONI IN PROGRAMMA nell'anno 2025

Nell'anno corrente, si prevedono le seguenti n. 4 assunzioni a tempo indeterminato, di cui una con servizio a tempo parziale, oltre a ulteriori posti che si dovessero rendere vacanti durante l'anno a seguito della cessazione di personale in servizio di ruolo:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE D'ACCESSO	AREA	MODALITA' COPERTURA	% SERVIZIO
C	Istruttore amministrativo contabile	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	mobilità	tempo parziale
C	Istruttore amministrativo contabile	AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	concorso/ graduatoria comunità/ graduatoria altro ente/ mobilità	tempo pieno
B	Operaio specializzato	AREA TECNICA LL.PP. PATRIMONIO E SERVIZI	avviamento a selezione tramite CPI	tempo pieno
C	Istruttore amministrativo contabile	AREA TECNICA LL.PP. PATRIMONIO E SERVIZI	progressione verticale	tempo pieno

ASSUNZIONI IN PROGRAMMA nell'anno 2026

Nell'anno 2026 si prevede di coprire i posti che si dovessero rendere vacanti nel biennio 2025-2026.

ASSUNZIONI IN PROGRAMMA nell'anno 2027

Nell'anno 2027 si prevedono le sostituzioni dell'ulteriore personale che dovesse cessare nel biennio 2026-2027.

In allegato al presente Piano viene invece esposta in formato tabellare la situazione dettagliata della dotazione organica dell'Ente con l'indicazione, per ogni profilo professionale d'accesso, del relativo profilo professionale integrato ed ulteriore rispetto a quelli previsti dalle declaratorie contrattuali, in coerenza con la programmazione dei fabbisogni del personale **(v. allegato)** "Dotazione organica e piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027").

3.3.5 "PROGRAMMAZIONE LAVORO FLESSIBILE"

Ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall' art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono essere attivati solo per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

Le forme di lavoro flessibile, a cui poter far ricorso, vengono di seguito elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ✓ contratti di lavoro dipendente a tempo determinato;
- ✓ contratto di apprendistato di cui al DM 180234 del 23.12.2023 in attuazione del DL 44/2023, convertito con L. 74/2023;
- ✓ contratto di formazione e lavoro;
- ✓ trasformazione del contratto di lavoro dipendente da full-time a part-time;
- ✓ le forme di occupazione previste dal Decreto legislativo n. 468/1997 "Lavori socialmente utili";
- ✓ le forme di occupazione c.d "Lavori di pubblica utilità";
- ✓ ulteriori forme di occupazione di lavoratori sociali che svolgono attività gratuita sulla base di convenzione con il Tribunale di Pordenone;
- ✓ la somministrazione di lavoro;
- ✓ le forme occupazionali previste dal D.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. ed int. in riferimento al lavoro accessorio, compatibilmente con la normativa vigente;
- ✓ cantieri di lavoro ex art. 14 della L.R. 7/2000;
- ✓ personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 267/2000;
- ✓ assunzioni a tempo determinato per un massimo di 12 ore settimanali ai sensi dell'articolo 1, comma 557, L. 311/2004;
- ✓ ogni ulteriore forma di occupazione (tirocinio di reinserimento, borse lavoro occupazionali, ecc.) rivolta a soggetti in situazione economica difficile (cassa integrazione, mobilità, disoccupazione con o senza assegni) prevista da specifiche disposizioni regionali e nazionali, da attuare sia con contributi regionali/nazionali/provinciali che con oneri a carico dell'Ente;
- ✓ possibilità di ricorrere all'istituto della convenzione tra enti che prevede l'utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, di personale assegnato da altri enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza (art. 27 CCRL 19.07.2023 e art. 28 della L.R. 18/2016);
- ✓ possibilità di ricorrere al comando, precisando che la vigente normativa prevede che le pubbliche amministrazioni, per particolari e specifiche esigenze di servizio, possano utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme (art. 27 della L.R. n.18/2016 e 30 comma 2- sexies del D. Lgs. n. 165/2001);
- ✓ conferimento incarichi gratuiti ex art. 5, comma 9 del decreto legge n. 95 del 2012, così come modificato dall'art. 6 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 e ogni altro tipo di incarico gratuito, anche di natura non dirigenziale e non direttivo, non escluso dalla vigente normativa.

Preliminarmente all'avvio delle procedure finalizzate all'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro a tempo determinato e flessibile verrà effettuata una compiuta valutazione sull'impossibilità di avvalersi di personale interno per sopperire alle esigenze temporanee verificando anche la possibilità di attivare percorsi di razionalizzazione e/o semplificazione delle attività.

Il PTFP copre un arco temporale triennale ma può essere aggiornato in relazione alle mutate esigenze di carattere organizzativo e funzionale oppure in relazione a interventi normativi, rappresentando uno strumento programmatico e flessibile per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane, in coerenza con l'organizzazione degli uffici e dei Servizi.

3.3.6 "PIANO AZIONI POSITIVE"

In linea con il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo della Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane Cavallo e Consiglio n. 7 del 30.01.2024, valevole sia per la Comunità di Montagna che per i singoli Comuni aderenti alla Comunità stessa laddove non già adottato, viene qui rappresentato il Piano delle Azioni Positive che, a partire da questa annualità, viene assorbito nel PIAO. Sia la delibera che il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2024-2026 sono visibili al seguente [link](#).

Il Piano è rivolto a promuovere nell'Ente l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità e di conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. Esso è adottato in linea con i contenuti delle Sezioni Performance e Rischi corruttivi e trasparenza, come strumento di attuazione delle politiche di genere a tutela dei lavoratori e a garanzia dell'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

In coesione con le finalità promosse, si delineano gli obiettivi generali che il Piano intende raggiungere:

- a) garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- c) garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Ente e nel personale, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Per poter raggiungere gli obiettivi prefissati, sono state definite due iniziative finalizzate alla promozione del benessere organizzativo ed individuale, e a favorire la conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare, prevedendo al contempo le specifiche azioni positive da perseguire.

INIZIATIVA 1: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

Come contenuto nella Direttiva n.2/2019, nonché dall'art 25 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (di seguito CCDIT) del 22.12.2023, l'Amministrazione deve promuovere "percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa" sulle tematiche di genere, ma

anche e soprattutto sulle tematiche di benessere organizzativo.

Appaiono fondamentali azioni atte a migliorare il clima all'interno degli enti e la suddivisione di compiti e carichi di lavoro, promuovere l'equità, favorire la comunicazione interna, promuovere il lavoro di gruppo e sostenere la crescita professionale e di carriera del personale anche attraverso la formulazione di appositi questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimere in modo volontario (anche in forma anonima) le proprie valutazioni.

Azione positiva 1.1 Realizzazione di iniziative di formazione/sensibilizzazione/comunicazione

L'Ente intende organizzare almeno una giornata di formazione/sensibilizzazione/comunicazione per promuovere il miglioramento delle relazioni interpersonali nell'organizzazione, la cultura relativa alle tematiche di genere e la diffusione di buone prassi lavorative, al fine di contribuire al miglioramento del benessere organizzativo.

Si veda il paragrafo 3.3.7 "Programma della formazione del personale".

Azione positiva 1.2 Piani di formazione e crescita professionale

L'Ente intende sostenere la crescita professionale del personale anche attraverso un piano formativo che consenta l'aggiornamento sui temi di maggior interesse e utilità per lo svolgimento del lavoro di ogni singolo dipendente. Inoltre, al fine di sostenere la crescita di carriera del personale, si metteranno in atto le misure necessarie alla realizzazione delle progressioni economiche (orizzontali e verticali).

Si veda il paragrafo 3.3.7 "Programma della formazione del personale".

Azione positiva 1.3 Formazione al personale dipendente sui temi dell'accessibilità digitale.

Per ottemperare alle norme di riferimento e contribuire al miglioramento dei servizi in tema di accessibilità e fruibilità, si prevedono corsi inerenti alle problematiche relative all'accessibilità e alle tecnologie assistive.

Si veda il paragrafo 3.3.7 "Programma della formazione del personale".

Azione positiva 1.4 Organizzazione e carichi di lavoro

Per sostenere il benessere organizzativo appare fondamentale definire e distribuire i carichi di lavoro in relazione alle competenze degli Uffici e dei dipendenti.

Sarà compito del Responsabile di ogni Ufficio calibrare il lavoro da attribuire ad ogni singolo dipendente, compatibilmente con le sue propensioni e capacità professionali.

Azione positiva 1.5 Salute e sicurezza

Anche sulla base di quanto previsto dall'art. 26 CCDIT del 22.12.2023, l'Ente si impegna a fornire la formazione adeguata in merito alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, fornendo, qualora necessario, il vestiario e i presidi di sicurezza.

INIZIATIVA 2: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE

Promuovere iniziative atte a migliorare la vita professionale e privata, garantendo una conciliazione dei tempi vita-lavoro, rientra fra le priorità dell'Ente per garantire il benessere dei dipendenti, con ricadute positive anche sulla produttività del personale.

Azione positiva 2.1 Orario di servizio - flessibilità dell'orario

Tale iniziativa, oltre a essere in linea con il principio di razionalizzazione della spesa, tiene conto dei principali criteri del benessere organizzativo. La possibilità di rispettare i tempi

di vita dei lavoratori, infatti, risulta coerente anche con l'opportunità di facilitare e migliorare la qualità del lavoro che, se svolto in team in fasce orarie condivise, può promuovere anche una maggiore collaborazione a beneficio di tutta l'azione amministrativa.

Si intende continuare a prestare particolare attenzione alle esigenze di flessibilità oraria, pur nel rispetto dell'orario contrattualmente previsto, sfruttando a pieno tutte le possibilità previste anche in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa territoriale.

A tale proposito l'art. 27 del summenzionato CCDIT 22.12.2023 al comma 2 ricorda come sia già istituita la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata che consente di posticipare fino a 30 minuti l'entrata stessa, e al comma 3 attribuisce la facoltà a ciascun Ente di istituire anche la flessibilità in uscita.

Azione positiva 2.2 Banca delle ore

E' facoltà di ciascun Ente istituire la Banca delle ore, alla stregua di quanto previsto dall'art. 19 del CCRL 1 agosto 2002 e ribadito dal CCDIT del 22.12.2023.

Azione positiva 2.3 Smart Working

L'art 19 del CCRL del 19.07.2023 prevede l'accesso al lavoro agile (smart working) a tutti i dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

La finalità è indubbiamente quella di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori, individuando obiettivi che comunque consentano un miglioramento del servizio pubblico nonché le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatti salvi i diritti dei lavoratori, e le esigenze dell'Ente, le amministrazioni avranno comunque cura di facilitare l'accesso al lavoro agile a coloro che si trovano in condizioni di particolare necessità, che non possano ricorrere ad altre misure.

Si veda la sottosezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile".

Azione positiva 2.4 Trasformazione del rapporto di lavoro dipendente da full-time a part-time

Valutato l'impatto organizzativo e l'assenza di condizioni preclusive che riguardano il perseguimento dell'interesse istituzionale e il buon funzionamento dell'amministrazione, viene incentivata la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro dipendente da full-time a part-time, nel rispetto del combinato disposto dagli artt. 4, 5, e 6 del CCRL 25.07.2001, dal D. Lgs. 81/2015, dal D.L. 112/2008 convertito in L. 183/2010 e dalla circolare n. 9/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Soggetti, aree e uffici coinvolti

Le strutture impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento dai Responsabili di ogni Settore.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti, presso il Servizio Associato Gestione Risorse Umane pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, anche in forma anonima, tali da poter migliorare, ovvero risolvere eventuali criticità emerse, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un eventuale adeguamento.

CERTIFICAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale verrà sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale e degli equilibri di bilancio imposti dalla normativa vigente. Il suo parere farà parte della deliberazione di approvazione del presente Piano.

3.3.7 "PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE"

Il presente paragrafo accoglie la programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale tenendo conto di quanto prescritto in merito nelle prime indicazioni operative in materia di misurazione e valutazione della performance individuale fornite dal ministro della Pubblica Amministrazione in data 24.01.2024 – prot. n. 430 e nella nuova direttiva emanata dal ministro in data 14.01.2025 sulla "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti."

Si conferma quanto riportato nella suddetta sottosezione del PIAO 2023 - 2025 anche per il PIAO 2025 - 2027 per quanto riguarda i seguenti argomenti visibili al seguente [link](#) dalla pagina 100:

- **Fonti normative**
- **Scopo della formazione**
- **Modalità di partecipazione**
- **Ambiti di formazione**
- **Modalità di erogazione degli interventi di formazione**
- **Monitoraggio delle attività formative e la valutazione dei risultati**

L'aggiornamento per il PIAO 2025 - 2027 consiste nelle seguenti sottosezioni:

Obiettivi e risultati attesi

La programmazione fino al 2027 della formazione per ogni Area dell'Ente è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA

UFFICIO Affari generali:

INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	Anno 2027
Totale corsi esterni autorizzati	28	40	40	40
n. ore complessive di formazione	102	160	160	160
Di cui n. ore formazione obbligatoria (anticorruzione, privacy, trasparenza, sicurezza)	48	35	30	30
n. dipendenti frequentanti corsi/n. totale dipendenti	4/4	4/4	4/4	4/4
Media n. ore di formazione per dipendente	25,50	40	40	40

UFFICIO Servizi demografici:

INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Totale corsi esterni autorizzati	45	50	45	45
n. ore complessive di formazione	327	400	300	300
Di cui n. ore formazione obbligatoria (anticorruzione, privacy, trasparenza, sicurezza)	72	36	50	44
n. dipendenti frequentanti corsi/n. totale dipendenti	4/4	4/4	4/4	4/4
Media n. ore di formazione per dipendente	82	100	75	75

AREA CULTURA TURISMO ED ISTRUZIONE

INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Totale corsi esterni autorizzati	15	15	20	20
n. ore complessive di formazione	100	120	150	150
Di cui n. ore formazione obbligatoria (anticorruzione, privacy, trasparenza, sicurezza)	16	16	35	35
n. dipendenti frequentanti corsi/n. totale dipendenti	2/2	3/3	3/3	3/3
Media n. ore di formazione per dipendente	50	40	50	50

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Totale corsi esterni autorizzati	42	40	40	40
n. ore complessive di formazione	184	180	180	180
Di cui n. ore formazione obbligatoria (anticorruzione, privacy, trasparenza, sicurezza)	80	50	50	50
n. dipendenti frequentanti corsi/n. totale dipendenti area	4/4	4/4	4/4	4/4
Media n. ore di formazione per dipendente	46	45	45	45

AREA LL.PP. PATRIMONIO E SERVIZI

INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Totale corsi esterni autorizzati	24	30	30	30
n. ore complessive di formazione	314	240	240	240
Di cui n. ore formazione obbligatoria (anticorruzione, privacy, trasparenza, sicurezza)	197	100	100	100
n. dipendenti frequentanti corsi/n. totale dipendenti area	6/6	6/6	6/6	6/6
Media n. ore di formazione per dipendente	52	40	40	40

AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E AMBIENTE

INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Totale corsi esterni autorizzati	23	21	21	20
n. ore complessive di formazione	300	195	195	240
Di cui n. ore formazione obbligatoria (anticorruzione, privacy, trasparenza, sicurezza)	36	30	30	30
n. dipendenti frequentanti corsi/n. totale dipendenti	4/4	4/4	4/4	4/4
Media n. ore di formazione per dipendente	75	49	49	60

AREA POLIZIA LOCALE

INDICATORI	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Totale corsi esterni autorizzati	24	30	30	30
n. ore complessive di formazione	148	168	168	168
Di cui n. ore formazione obbligatoria (anticorruzione, privacy, trasparenza, sicurezza)	96	96	96	96
n. dipendenti frequentanti corsi/n. totale dipendenti	4/4	4/4	4/4	4/4
Media n. ore di formazione per dipendente	37	42	42	42

Risorse finanziarie

Le risorse del bilancio comunale dedicate alla formazione vengono stanziare in capitoli assegnati direttamente ai singoli Responsabili di Area.

L'importo stanziato nel bilancio di previsione 2025/2027 per la formazione del personale è di € 4.200,00 per ciascuno degli esercizi 2025, 2026 e 2027.

La spesa per la formazione del personale in materia di sicurezza, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, risulta stanziata in specifici capitoli di spesa.

Le spese per l'adesione a pacchetti formativi (ANUTEL, ANUSCA) e per gli abbonamenti a banche dati ammontano ad € 5.000,00 annuali.

SEZIONE 4 "MONITORAGGIO"

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sezione, si ritiene di provvedere ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt.6, 10, comma 1, lett. b) e 14 del D. Lgs. n.150/2009, per quanto attiene alle Sottosezioni "Valore Pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

COMUNE DI CANEVA

DOTAZIONE ORGANICA E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2025-2027

AREA	UFFICIO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE D'ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE INTEGRATO	PT	POSTI COPERTI	CESSAZIONI	POSTI VACANTI	POSTI IN ORGANICO A REGIME
AREA AMMINISTRATIVA	UFFICIO AFFARI GENERALI	C	Istruttore amministrativo contabile	Istruttore amministrativo		1		0	1
				Istruttore amministrativo contabile		2		0	2
	UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI	D	Funzionario amministrativo	Funzionario amministrativo vicesegretario incaricato		1		0	1
		B	Collaboratore amministrativo	Collaboratore amministrativo servizi demografici	91,67%	1		0	1
		C	Istruttore amministrativo contabile	Istruttore amministrativo servizi demografici		2		0	2
	D	Funzionario amministrativo	Istruttore amministrativo specialista in materie amministrative		1		0	1	
AREA AMMINISTRATIVA Totale						8	0	0	8
AREA CULTURA TURISMO E ISTRUZIONE	UFFICIO CULTURA TURISMO E ISTRUZIONE	C	Istruttore amministrativo contabile	Istruttore amministrativo servizi culturali		2		0	2
		D	Funzionario amministrativo	Istruttore amministrativo specialista in materie culturali		1		0	1
AREA CULTURA TURISMO E ISTRUZIONE Totale						3	0	0	3
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	UFFICIO RAGIONERIA E TRIBUTI	C	Istruttore amministrativo contabile	Istruttore amministrativo		0		1	1
				Istruttore amministrativo contabile		83,33%	0	1	1
				Istruttore amministrativo contabile			1	0	1
	D	Funzionario amministrativo contabile	Funzionario amministrativo contabile		1		0	1	
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA Totale						2	2	2	4
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE ED AMBIENTE	UFFICIO AMBIENTE	C	Istruttore tecnico	Istruttore tecnico		1		0	1
				Collaboratore amministrativo servizi tecnici		1		0	1
	UFFICIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	B	Collaboratore amministrativo	Funzionario tecnico specialista in materia di urbanistica		1		0	1
		D	Funzionario tecnico	Istruttore specialista in materie tecniche - urbanistiche ed ambientali		1		0	1
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE ED AMBIENTE Totale						4	0	0	4
AREA POLIZIA LOCALE	POLIZIA LOCALE	PLA	Agente di polizia locale	Agente di polizia locale		3		0	3
		PLB	Funzionario di polizia locale	Commissario inferiore di polizia locale		1		0	1
AREA POLIZIA LOCALE Totale						4	0	0	4
AREA TECNICA LL.PP. PATRIMONIO E SERVIZI	UFFICIO LAVORI PUBBLICI	C	Istruttore amministrativo contabile	Istruttore amministrativo servizi tecnici	83,33%	1		0	1
				Istruttore amministrativo servizi tecnici			1	0	1
				Istruttore tecnico	Istruttore tecnico		2	0	2
				Funzionario tecnico	Istruttore specialista in materia di OO.PP. ecc.		1	0	1
	UFFICIO PATRIMONIO E SERVIZI	A	Addetto ai servizi di manutenzione	Addetto ai servizi di manutenzione		1		0	1
		B	Operaio specializzato	Operaio specializzato		2	1	3	
				Operaio specializzato in manutenzione del verde, ecc.		1	0	1	
			Operaio specializzato autista scuolabus	Operaio specializzato - autista macchine operatrici complesse e scuolabus		1	1	0	
	C	Istruttore amministrativo contabile	Istruttore amministrativo servizi tecnici		1		1	2	
AREA TECNICA LL.PP. PATRIMONIO E SERVIZI Totale						11	1	2	12
Totale complessivo						32	1	4	35

Elenco firmatari

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

Questo documento è stato firmato da:

NOME: PATRIZIA MASCELLINO
CODICE FISCALE: *****
DATA FIRMA: 21/01/2025 11:40:30

NOME: DINO SALATIN
CODICE FISCALE: *****
DATA FIRMA: 28/01/2025 12:23:03

NOME: PATRIZIA MASCELLINO
CODICE FISCALE: *****
DATA FIRMA: 28/01/2025 12:28:02