

Comune di  
SPILIMBERGO

Regione FVG

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE SEMPLIFICATO

*TRIENNIO 2025 – 2027*

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9  
giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,  
in legge 6 agosto 2021, n. 113)

## INTRODUZIONE

L'articolo 6 del [decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2021, n. 113](#) ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

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:

1. Del fabbisogno;
2. Azioni concrete;
3. Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
4. Della performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi);
5. Di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
6. Organizzativo del lavoro agile (POLA);
7. Delle azioni positive.

Il PIAO presenta la seguente struttura:

### **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**, che a sua volta prevede le seguenti

sottosezioni:

1. a) **Valore pubblico;**
2. b) **Performance;**
3. c) **Rischi corruttivi e trasparenza.**

**SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**, che a sua volta prevede le seguenti sottosezioni:

1. a) **Struttura organizzativa;**
2. b) **Organizzazione del lavoro agile;**
3. c) **Piano triennale dei fabbisogni di personale.**

### **SEZIONE MONITORAGGIO**

Gli enti che adottano il PIAO in modalità semplificata non devono compilare le sottosezioni a) Valore pubblico e b) Performance della sezione VALORE PUBBLICO; PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE e la sezione MONITORAGGIO

Con questo documento si stabilisce un collegamento tra gli strumenti di programmazione strategica, contenuti essenzialmente nel programma di mandato e nel DUP, con riferimento in particolare alla sezione strategica, e quelli di programmazione operativa, che sono contenuti nella sezione operativa del D.u.p. e nel P.e.g.

Il PIAO costituisce, inoltre, la sede in cui riassumere i principi ispiratori dell'attività amministrativa dell'ente. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'ente, coordinata dalla direzione preposta alla pianificazione ed allo sviluppo e con la partecipazione attiva dei soggetti che collaborano "strutturalmente" e permanentemente con l'ente.

Copia del presente PIAO sarà pubblicata sul sito internet nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" così da poter essere visionata dai cittadini e dai portatori di interesse.

SEZIONE PRIMA

---

SCHEDA ANAGRAFICA	
NOME ENTE	<b>COMUNE DI SPILIMBERGO</b>
NOME SINDACO	<b>ENRICO SARCINELLI</b>
DURATA DELL'INCARICO	<b>2023/2028</b>
SITO INTERNET	<b><a href="https://www.comune.spilimbergo.pn.it">https://www.comune.spilimbergo.pn.it</a></b>
INDIRIZZO	<b>PIAZZETTA TIEPOLO 1</b>
CODICE IPA	<b>c_i904</b>
CODICE FISCALE/P.I.	<b>00207290933</b>
CODICE ISTAT	<b>093044</b>
PEC	<b><a href="mailto:comune.spilimbergo@certgov.fvg.it">comune.spilimbergo@certgov.fvg.it</a></b>
MAIL ISTITUZIONALE	<b><a href="mailto:protocollo@comune.spilimbergo.pn.it">protocollo@comune.spilimbergo.pn.it</a></b>

**DATI DI CONTESTO**

**Popolazione**

Il Comune è l'Ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Cittadini e territorio sono gli elementi essenziali che caratterizzano il Comune. L'andamento demografico, il saldo naturale della popolazione e il riparto per sesso ed età sono fattori importanti che incidono sulle politiche comunali, sia in termini di erogazione di servizi che di politica degli investimenti.

**COMUNE DI SPILIMBERGO**  
**DATI DI CONTESTO POPOLAZIONE (\*)**

<b>Popolazione residente al 31.12.2024:</b>	<b>11.816</b>
---	---------------

*di cui*

maschi	5.779
femmine	6.037
nuclei familiare	5.404
comunità/convivenze	8

<b>Popolazione al 01.01.2024:</b>	<b>11.900</b>
-----------------------------------	---------------

nati nell'anno	83
deceduti nell'anno	139
<b>SALDO NATURALE</b>	<b>-56</b>
immigrati nell'anno	424
emigrati nell'anno	452
<b>SALDO MIGRATORIO</b>	<b>-28</b>
totale popolazione al 31.12.2024	11.816

<b>Popolazione al 31.12.2024:</b>	<b>11.816</b>
-----------------------------------	---------------

*di cui*

in età prescolare (0-6 anni)	567
in età scuola dell'obbligo (7-14 anni)	820
in forza lavoro (15-29 anni)	1.672
in età adulta (30-65 anni)	5.711
in età senile (oltre 65 anni)	3.046
totale popolazione al 31.12.2024	11.816

<b>Popolazione residente ultimo quinquennio</b>	
---	--

anno 2020	12.036
anno 2021	11.958
anno 2022	11.955
anno 2023	11.900
anno 2024	11.816

<b>Tasso di natalità ultimo quinquennio (nati vivi / popolazione media * 1000)</b>	
--	--

anno 2020	6,22
anno 2021	5,92
anno 2022	6,36
anno 2023	6,47
anno 2024	7,00

<b>Tasso di mortalità ultimo quinquennio (morti / popolazione media * 1000)</b>	
---	--

anno 2020	12,79
anno 2021	14,30
anno 2022	15,81
anno 2023	13,28
anno 2024	11,72

(\*) *trattasi di dati ufficiosi*

Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente - entro il 2023	<b>14.342</b>
---	---------------

## **TERRITORIO**

Superficie in kmq 72,47

Risorse idriche:

laghi n. 0  
fiumi e torrenti n. 3 (fiume Tagliamento, torrenti Cosa e Meduna)

Strade:

statali km 0  
regionali km 27  
comunali km 171  
vicinali km 28  
autostrade km 0

Piani e strumenti urbanistici vigenti

P.R.G.C. adottato	SI
P.R.G.C. approvato	SI con delibera di C.C. n. 41 del 18.04.2000 e successive varianti di dettaglio (ultima n. 58 adottata C.C. del 28.09.2023)
Programma di fabbricazione	SI con delibera di C.C. n. 36 del 28.05.1966 e successive trattazioni
Piano edilizia economica e popolare	NO
Piano insediamenti produttivi Industriali	SI approvato con delibera C.C. n. 93 del 28.11.2003
Piano insediamenti produttivi Artigianali	NO
Piano insediamenti produttivi Commerciali	SI approvato con delibera C.C. n. 79 del 26.11.2012
Piano insediamenti produttivi Altri strumenti: P.T.I.	SI approvato con d.p. Reg 0122/Pres del 22.05.2008
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170 c. 7 D.Lgs. 267/2000)	SI
P.E.E.P area interessata mq 79.000	area disponibile mq 0
P.I.P. area interessata mq 1.012.730	area disponibile mq 220.699

## **CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE FAMIGLIE**

2.1.2 Condizione socio-economica delle famiglie.

La tabella sotto riportata illustra i dati reddituali dell'ultimo quinquennio della popolazione residente ricavati dal portale internet "Analisi statistiche - Open Data Dichiarazioni" messo a disposizione dal Dipartimento delle Finanze del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Gli ultimi dati disponibili sono quelli relativi all'anno di imposta 2021 (dichiarazioni fiscali presentate nel 2022).

ANNO DI IMPOSTA	N. CONTRIBUENTI	POPOLAZIONE AL 31/12 N.	% POPOLAZIONE DICHIARANTE	REDDITO IMPONIBILE TOTALE	REDDITO MEDIO CONTRIBUENTI	REDDITO MEDIO POPOLAZIONE
2017	9325	12151	76,74%	182.608.547,00	19.582,69	15.028,27
2018	9345	12121	77,10%	188.825.802,00	20.206,08	15.578,40
2019	9350	12078	77,41%	189.494.592,00	20.266,80	15.689,24
2020	9275	12036	77,06%	187.955.242,00	20.264,72	15.616,09
2021	9301	11958	77,78%	196.546.468,00	21.131,76	16.436,40

Da essi si evince che il reddito medio dei residenti del Comune di Spilimbergo è pari ad € 16.436,40, che registra un aumento rispetto agli anni precedenti. Il reddito medio dei soli contribuenti è di € 21.131,76, inferiore alla media regionale (€ 21.844,00) ma superiore a quella nazionale (€ 20.202,00).

### **ECONOMIA INSEDIATA**

La tabella di seguito riportata illustra il numero di imprese con sede nel comune suddivise per settore di attività secondo la classificazione ATECO 2007. I dati sono stati forniti dalla Camera di Commercio al 30.06.2024 e riportano la ripartizione tra sedi di impresa e gli addetti totali.

Settori d'attività secondo la classificazione Istat ATECO 2007	Localizzazioni attive	Addetti totali
A) Agricoltura, silvicoltura pesca	145	328
B) Estrazione di minerali da cave e miniere	3	6
C) Attività manifatturiere	137	675
D) Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	15	1
E) Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	3	26
F) Costruzioni	151	274
G) Comm. ingrosso e dettaglio; riparazione autoveicoli e motocicli	269	683
H) Trasporto e magazzinaggio	18	71
I) Attività dei servizi alloggio e ristorazione	79	271
J) Servizi di informazione e comunicazione	29	123
K) Attività finanziarie e assicurative	40	90
L) Attività immobiliari	47	38
M) Attività professionali, scientifiche e tecniche	49	71
N) Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	28	429
P) Istruzione	7	20
Q) Sanità e assistenza sociale	9	283
R) Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	12	12
S) Altre attività di servizi	63	111
X) Imprese non classificate	3	1
<b>TOTALE</b>	<b>1107</b>	<b>3513</b>

## 2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico s'intende: il livello di benessere economico-sociale-ambientale, della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui finalità degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata. In altri termini, non è in alcun modo sufficiente per una PA raggiungere gli obiettivi che gli organi di governo si sono assegnati, ma occorre determinare delle condizioni che consentano di realizzare risultati concreti per i cittadini, per gli utenti, per i destinatari dei servizi e delle attività.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:

- 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del [TUEL](#)), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del [TUEL](#)), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del [TUEL](#)), approvato dalla Giunta su proposta del Segretario Generale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai Titolari di posizione organizzativa dei servizi obiettivi e risorse.

In particolare si fa riferimento alle indicazioni contenute nella sezione strategica del DUP.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

Nella sezione strategica vengono riportate le politiche di mandato che l'ente intende sviluppare nel corso del quinquennio del mandato elettivo, declinate in programmi, che costituiscono la base della successiva attività di programmazione di medio/breve termine che confluisce nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

Il Comune di Spilimbergo in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL ha approvato, con deliberazione di C.C. n. 21 del 02 maggio 2023, il Programma di mandato per il periodo 2023 – 2028. Attraverso tale atto di pianificazione, sono state definite nr. 7 aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

Tali linee programmatiche, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, sono state così denominate:

- n. 1 Il cittadino e la persona
- n. 2 Pianificazione territoriale, ll.pp.uu. e ambiente
- n. 3 Attività Produttive
- n. 4 Turismo
- n. 5 Cultura
- n. 6 Sport
- n. 7 Sicurezza e Protezione civile

Sulla base delle linee programmatiche di mandato e del D.U.P. approvato con Deliberazione del Consiglio comunale nr 70 del 18.12.2024 sono definiti gli obiettivi strategici per il triennio 2025/2027 di seguito declinati.

**Pianificazione territoriale:** l'obiettivo consiste nel conformare il Piano Regolatore Generale Comunale (PRGC) al Piano Paesaggistico Regionale (PPR) per garantire uniformità tra le normative

urbanistiche e paesaggistiche. Questo include la valutazione delle previsioni di espansione del PRGC, il recepimento degli obiettivi di qualità per i beni culturali e la reiterazione dei vincoli espropriativi. Si intende approvare il regolamento dei dehors del centro storico per disciplinare l'occupazione del suolo pubblico, promuovendo la riqualificazione formale e funzionale dell'ambiente cittadino. Si prevede l'approvazione definitiva del piano urbano del traffico adottato nel 2024.

**Difesa del suolo:** l'amministrazione mira a migliorare la situazione igienico-sanitaria attraverso interventi di disinfezione da zanzare, il contenimento dei colombi, e la derattizzazione. È prevista la redazione di un piano di intervento per la manutenzione della rete di smaltimento delle acque meteoriche. Continua il monitoraggio ambientale in collaborazione con altri enti nell'ambito della bonifica dell'ex area Sintesi S.p.a.. Si proseguirà con le azioni di monitoraggio e controllo della situazione sanitaria ed ambientale del territorio comunale e sovracomunale.

**Promozione del turismo e della cultura:** l'obiettivo principale è la valorizzazione del turismo identitario e valoriale della città, con particolare attenzione al turismo accessibile. Si intende proseguire con il progetto "Spilimbergo città del mosaico" in sinergia con il Distretto del Commercio per valorizzare l'arredo urbano in mosaico. Saranno potenziate le iniziative sui cammini che attraversano la città, con particolare attenzione al "Cammino di San Cristoforo". Si punta a inserire la città di Spilimbergo nel circuito dei "Borghi più belli d'Italia". È previsto il rinnovo e la valorizzazione della cartellonistica turistica in collaborazione con l'ARLeF. Verrà dato supporto alle manifestazioni delle associazioni locali e sarà rinnovato il progetto "Gusta Spilimbergo". Si continuerà a sostenere i gemellaggi con le cittadine di La Chatre e Sachsenburg, promuovendo scambi artistici e culturali. Sarà sollecitata l'istituzione di un Infopoint di Promoturismo a Spilimbergo. Le attività culturali saranno integrate con le realtà associative e gli istituti culturali cittadini per creare un calendario di eventi armonizzato. La biblioteca organizzerà eventi per promuovere la frequentazione della sede ristrutturata. Sarà data prosecuzione al progetto di valorizzazione del fondo Cantarutti. L'Ufficio Cultura continuerà la stagione di prosa e organizzerà rassegne teatrali e cinematografiche, oltre a collaborare con il CRAF per attività espositive.

**Investimenti pubblici:** nel triennio 2025-2027 sono previsti diversi interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria della viabilità pubblica, con particolare attenzione alla sicurezza dell'utenza debole. Tra gli investimenti principali rientrano: la manutenzione straordinaria della viabilità in frazione Vacile e nel capoluogo e frazioni, la riqualificazione di Piazza San Rocco, e interventi per la messa in sicurezza dell'utenza debole in conformità al Piano Eliminazione Barriere Architettoniche (PEBA). È prevista la realizzazione di un nuovo impianto sportivo polivalente all'aperto a Tauriano. Si intende riqualificare la Cittadella dello Sport "La Favorita" e sviluppare l'area fitness di Via Filanda Vecchia. Sono previsti lavori di manutenzione straordinaria al centro "Cubo Gradisca".

**Transizione digitale:** l'amministrazione punta ad avanzare nel processo di digitalizzazione della pubblica amministrazione. Si intende promuovere l'uso di strumenti e modelli che realizzino i principi della cittadinanza digitale e dell'open government. L'Ufficio Relazioni con il Pubblico si occuperà dell'aggiornamento degli spazi e servizi web istituzionali per la promozione dell'identità culturale e della trasparenza amministrativa. Si procederà all'esame delle soluzioni e delle relative modalità di implementazione e finanziamento di proposte sia a livello regionale sia in attuazione delle Misure previste dal PNRR – Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura".

**Gestione delle risorse umane e miglioramento della qualità dei servizi:** l'ente si impegna a dare copertura ai posti previsti in dotazione organica, completando il piano occupazionale e coprendo il turn-over. Si mira a individuare le priorità delle attività comunali, efficientando l'organizzazione e valorizzando il personale. L'amministrazione intende valutare l'aumento dei posti complessivi previsti, se necessario, per garantire un'efficace erogazione dei servizi. Si investirà sulla valorizzazione e riqualificazione del capitale umano attraverso un piano di formazione. L'obiettivo è di perseguire adeguati standard qualitativi e quantitativi dei servizi e delle risorse umane.

**Sicurezza stradale:** l'amministrazione intende ampliare l'impianto di videosorveglianza e aggiornarlo con tecnologie all'avanguardia, interconnettendolo con le altre forze dell'ordine. Sono

previsti interventi per la messa in sicurezza dell'utenza debole in conformità al Piano Eliminazione Barriere Architettoniche (PEBA).

**Istruzione e diritto allo studio:** L'obiettivo strategico principale in quest'area è il sostegno al ruolo fondamentale della scuola per educare le nuove generazioni, promuovendo la consapevolezza culturale, ambientale, la tolleranza e la solidarietà. L'amministrazione intende consolidare il legame con le scuole del territorio di ogni ordine e grado attraverso una "Comunità educante" che coinvolge sinergicamente diversi attori, tra cui l'Amministrazione, la Biblioteca Civica e le associazioni locali. A partire dal 2025, sarà disponibile un nuovo spazio per la refezione all'interno della scuola secondaria di primo grado, per agevolare la frequenza pomeridiana degli alunni. L'amministrazione comunale supporta l'Istituto Comprensivo tramite una convenzione e l'arricchimento dell'offerta formativa, essendo partner del progetto "Attiva scuola 2023-2026" finanziato da fondi europei. Questo progetto prevede percorsi laboratoriali per le scuole, attività di formazione per i docenti e percorsi a tema per le famiglie.

**Diritti sociali, politiche sociali e famiglia:** l'obiettivo strategico in quest'area è quello di fornire servizi e attività di protezione sociale a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili e dei soggetti a rischio di esclusione sociale. L'amministrazione comunale mira a realizzare politiche integrate a sostegno della famiglia, accompagnando i progetti di vita dei suoi componenti in tutte le fasi dell'età. Si prevede il sostegno ad anziani non autosufficienti tramite contributi per l'abbattimento delle rette di accoglienza e un sostegno diurno di sollievo presso l'Asp di Spilimbergo. Nel corso del 2025 verrà attivata la rete della partnership per la concessione del Ristorante di Comunità, esempio concreto di nuove forme di partenariato pubblico e privato. Sono previsti lavori di manutenzione straordinaria del centro diurno di Barbeano. Le aree di intervento includono: servizi educativi per la prima infanzia, misure strutturali quali Carta Famiglia e Dote Famiglia, attività ricreative, sostegno all'offerta formativa dell'Istituto Comprensivo, e sostegno economico per le attività a favore di minori e ragazzi.

2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE	
-----------------------------	--

In considerazione delle linee programmatiche di mandato e degli indirizzi strategici del D.U.P. sopra esposti, vengono definiti gli obiettivi di performance come da prospetto **allegato alla lettera A**.

Si ricorda che ai sensi dell'articolo 4-bis del Dl 13/2013, pur non essendo stato assegnato nel Piano uno specifico obiettivo relativamente alla tempestività dei pagamenti nelle transazioni commerciali, verrà prevista la decurtazione del 30% del premio di risultato attribuito a ciascun Titolare di Posizione Organizzativa nel caso di accertati ritardi di pagamento delle fatture passive dell'Ente.

Le responsabilità per il ritardo è attribuita ai T.p.o. delle singole Aree con riferimento ai tempi di liquidazione delle fatture, quella del servizio finanziario è connessa all'emissione dell'ordinativo informatico di pagamento.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
-------------------------------------	--

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della [legge n. 190/2012](#), attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza.

Con questa sezione si vogliono indicare le misure organizzative volte a contenere il rischio circa l'adozione di decisioni non imparziali, spettando poi alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo. La valutazione deve essere effettuata secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Per le misure di dettaglio ed un'analisi del contesto interno ed esterno nell'ambito del quale opera il Comune di Spilimbergo si rimanda **all'allegato B** accluso al presente documento.

## SEZIONE TERZA

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	

Per lo svolgimento delle proprie funzioni l'Ente si avvale del proprio personale, che alla data di redazione del presente documento è così suddiviso per categoria:

A	n. 0	
B	n. 13	
C	n. 22	
D	n. 7	
PLA	n. 4	
PLB	n. 1	
PLS	n. 1	
Dirigenti	n. 1 (Segretario Comunale)	
Totale	n. 48 + Segretario Comunale	

Il totale del personale in servizio è di n. 48 in ruolo, oltre al Segretario Comunale.

Con deliberazione Giunta Comunale n. 54 del 19/05/2022 l'Ente è stato articolato in 7 aree:

Area Affari istituzionali e partecipate (Segretario);

Area Servizi al Cittadino, il cui titolare di posizione organizzativa è la rag. Maria Luisa della Rocca;  
 Amministrativa il cui responsabile è la dott.ssa Moira Sandri;

Area Economica Finanziaria il cui titolare di posizione organizzativa è la dott.ssa Elisa Querin;

Area Cultura e Valorizzazione Turistica del territorio, il cui titolare di posizione organizzativa è il dott. Marco Salvadori;

Area Tecnica Pianificazione ed Assetto del Territorio, il cui titolare di posizione organizzativa è l'arch. Flavia Canderan;

Area Tecnica, Lavori Pubblici, Manutenzioni, il cui titolare di posizione organizzativa è l'ing. Daniele Desiderati;

Polizia Locale il cui titolare di posizione organizzativa è il comandante Filippo Pitton;

In virtù della convenzione per la gestione associata del servizio di Polizia Locale, l'ente si avvale di due agenti dipendenti del Comune di San Giorgio della Richinvelda. Inoltre a seguito del conferimento di alcune funzioni alla "Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali", il Comune si avvale degli addetti della Comunità per la gestione del personale, dei sistemi informativi, per lo Sportello Unico Attività Produttive.

L'**Allegato C** riporta la descrizione delle funzioni assegnate alle diverse Aree (FUNZIONIGRAMMA).

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**(comma 5, art.7 D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196)**  
**TRIENNIO 2025 - 2027**

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

L' art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa, **le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione delle parità di opportunità tra uomini e donne.** Sono misure "**speciali**" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Rappresentano delle misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Da richiamare inoltre il D. Lgs. 150/2009, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare.

L'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), introduce inoltre delle innovazioni nell'ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l'articolo 21 prevede l'istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "*l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte*

enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza";

### **Situazione dipendenti al 01.01.2025**

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Spilimbergo negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati al 01/01/2025 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Spilimbergo da parte delle donne non incontri ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

**Tab. 1 Dipendenti per sesso e categoria in servizio**

<b>Categoria</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Presenti al 01.01.2025</b>
<b>B</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>
<b>C</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>
<b>D</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>PLA</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>PLB</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>PLS</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>48</b>

**Tab. 2 Direzione strutture di livello non dirigenziale (posizioni organizzative)**

<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Presenti al 01.01.2025</b>
3	4	7

### **OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO**

Il Comune di Spilimbergo nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli; - Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;

garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;

ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;

intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;

favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.  
assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

divulgazione del Codice di comportamento del personale del Comune di Spilimbergo unitamente a quanto previsto dal contratto di lavoro, per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alla dimensione dell'ente e potrà essere modificato in base all'attività propositiva della Giunta, delle RSU e OO.SS .

## AZIONI POSITIVE

### **Azione 1: ambiente di lavoro.**

Obiettivi e descrizione dell'intervento: impegno a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio da:

pressioni o molestie sessuali  
casi di mobbing

atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta

atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni

Soggetti coinvolti: Titolari di P.O., componenti delle R.S.U.

Destinatari: tutto il personale dipendente

### **Azione 2: monitoraggio e analisi delle richieste/concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie**

Obiettivi e descrizione dell'intervento: coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Soggetti coinvolti: Servizi: Affari generali-Trasparenza-Anticorruzione - Servizio Gestione Personale - titolari di Posizioni Organizzative - R.S.U.

Destinatari: tutto il personale dipendente

### **Azione: 3 Formazione del personale**

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Soggetti coinvolti: Servizi: Affari generali-Trasparenza-Anticorruzione - Servizio Gestione Personale titolari di Posizioni Organizzative

Destinatari: tutto il personale dipendente

### **Azione 4 : Studio e analisi dell'istituto del lavoro agile.**

Obiettivi e descrizione dell'intervento: promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di

conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita.

Valutare concretamente le difficoltà di applicazione di tale strumento e permettere, in base alle risorse disponibili, il passaggio al ricorso effettivo di tale istituto.

Soggetti coinvolti: componenti delle R.S.U.; Servizio Sistemi informativi; Servizio Gestione Risorse Umane

Destinatari: tutto il personale dipendente

### **Azione 5: assunzioni.**

Obiettivi e descrizione dell'intervento

Presenza, nelle commissioni di concorso e selezione, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non consentire che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, impegno a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non consentire che in dotazione organica vi siano posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Soggetti coinvolti: componenti delle R.S.U.; Servizio Gestione Risorse Umane, Titolari di P.O. in quanto Presidenti Commissioni

Destinatari: candidati alle selezioni di concorso

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	
-------------------------------------	--

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla [Legge n. 81/2017](#), che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. [124/2015](#) ed [81/2017](#)) anche delle Linee Guida della Funzione Pubblica e di quanto previsto dall'Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza per il personale del Comparto Unico approvato in data 29.07.2022.

In particolare, l'Accordo stralcio prevede un confronto preventivo con le OO.SS. per la definizione della regolamentazione dell'istituto. Sul punto si sottolinea che il testo normativo è stato inviato alle parti sindacali in data 14 gennaio 2025 senza che siano state sollevate richieste di sorta.

Da ultimo si rinvia **all'allegato D** al presente documento per un esame della disciplina specifica.

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	
--	--

Si riportano di seguito le norme di riferimento:

- l'art. 39 comma 1 della Legge n. 449 del 27.12.1997 il quale prevede che: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale...";
- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 che dispone, tra l'altro, che gli enti locali provvedono all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 che stabilisce: "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.";
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 03.03.2001, così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici e stabilisce che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di

programmazione economico finanziaria, il quale prevede altresì al comma 3 che ogni amministrazione provveda periodicamente a indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e al comma 6 che in assenza di tale adempimento non si possa procedere a nuove assunzioni;

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 03.03.2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183 del 12.11.2011, il quale stabilisce che: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.";
- le Linee di indirizzo approvate con DM 08.05.2018 pubblicate in G.U. il 27.07.2018 emanate ai sensi dell'art 6-ter. D.Lgs. n. 165/2001 per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali, che prevedono in particolare che il PTFP debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, articolati a loro volta in obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati e obiettivi specifici di ogni PA.
- l'art 9 comma 1 quinquies D.L 113/2016 convertito in L. n. 160/2016 che contempla il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, qualora non vengano rispettati i termini di approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti, del bilancio consolidato e dei termini per l'invio alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP);
- l'art. 20 L.R. 18/2016 relativo alle procedure che l'ente deve osservare per la copertura di posti del personale ovvero: immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato provenienti da altre amministrazioni e dichiarati in eccedenza ai sensi art. 33 D.Lgs. 165/2001, mobilità di comparto, mobilità intercompartimentale e procedure selettive;
- la L.R. n. 20 del 06.11.2020 che innova il sistema della finanza locale regionale;
- la L.R. n. 18/2015, come modificata dalla nuova legislazione, la quale contiene le disposizioni regionali in materia di coordinamento della finanza locale, riguardanti gli obiettivi di finanza pubblica posti a carico del sistema degli enti locali della Regione;
- in particolare le disposizioni regionali che disciplinano i nuovi obblighi di finanza pubblica sono contenute, in particolare negli articoli 21, 22, 22 bis e 22 ter della L.R. n. 18/2015, come sostituiti ed inseriti dagli articoli 5, 6 e 7 della L.R. n. 20/2020;
- l'articolo 22 della L.R. n. 18/2015, così come sostituito dall'articolo 6 della L.R. n. 20/2020, nonché dalle disposizioni contenute nella deliberazione di Giunta regionale n. 1885/2020, che disciplinano l'obbligo di sostenibilità della spesa di personale.

Ai sensi dell'articolo 19 della L.R. n. 18/2015, come modificato dall'articolo 3 della L.R. 20/2020, gli enti locali devono:

- a) assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale;
- b) assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale;
- c) assicurare *la sostenibilità della spesa di personale* ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale.

Rispetto al precedente criterio basato sulla spesa storica, il concetto di sostenibilità consente di salvaguardare maggiormente l'autonomia di entrata e di spesa dei Comuni sancita dall'articolo 119 della Costituzione, in quanto esso si basa sulla capacità dell'ente di mantenere l'equilibrio pluriennale nel bilancio tra entrate correnti e spese correnti (debito e personale), senza eccedere nella rigidità della spesa stessa;

La sostenibilità della spesa di personale è definita come rispetto di un valore soglia riferito alla classe demografica e considera l'incidenza delle spese di personale del Comune in rapporto alle proprie entrate correnti.

In attuazione dell'articolo 22, comma 5, della L.R. n. 18/2015 con la deliberazione della Giunta regionale n. 1994 del 23.12.2021 sono stati definiti i valori soglia per il vincolo di sostenibilità della

spesa di personale come riportati nella seguente Tabella:

<b>Classi demografiche</b>	<b>Valore soglia</b>
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	32,60 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	30,10 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	26,80 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	24,30 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	27,20 %
f) comuni da 10.000 a 24.999 abitanti	23,40 %
g) comuni da 25.000 a 149.999 abitanti	26,10 %
h) comuni con 150.000 abitanti e oltre	30,60 %

Pertanto con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;

Permangono:

- i limiti delle indennità (art. 45 comma 1 del CCRL triennio economico 2019-2021);
- i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall'art. 44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 (4.150 – 16.000,00 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all'art. 44 comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%)

La spesa complessiva stanziata nel bilancio di previsione 2025 per la copertura di tutti i posti è pari ad euro 2.370.400,00 (al netto dell'IRAP) pari al 20,31% del totale delle entrate correnti nette; il valore soglia per classe di riferimento è pari al 23,40% per cui il vincolo del non superamento dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale è rispettato.

**PRESO ATTO** che questo ente osserva il suddetto vincolo in ordine al rispetto del valore soglia, come evidenziato nello schema seguente:

	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Spesa di personale calcolata come da DGR n. 1885 del 14.12.2020</b>	2.370.400,00	2.370.400,00	2.390.400,00
<b>Entrate correnti calcolate come da DGR n. 1885 del 14.12.2020</b>	11.672.919,88	11.402.379,67	11.130.574,69
<b>Rapporto percentuale dell'Ente</b>	20,31	20,79	21,48
<b>Soglia classe demografica a cui appartiene l'Ente secondo DGR n. 1885 del 14.12.2020</b>	23,40	23,40	23,40
<b>Posizionamento dell'Ente rispetto alla soglia</b>	-3,09	-2,61	-1,92

Il Comune di Spilimbergo:

- Non versa nella situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.);
- Ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio;
- Rispetta il vincolo di sostenibilità della spesa di personale, cioè l'obbligo di contenimento della spesa complessiva di personale entro il valore soglia stabilito con la D.G.R. n. 1185/2020;
- ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. non ha dipendenti in sovrannumero o in eccedenza.

La dotazione organica del Comune risulta così determinata e rappresenta la dotazione minima imprescindibile per l'erogazione dei servizi con riferimento alla quale procedere alla programmazione del fabbisogno compatibilmente con i vincoli della finanza pubblica:

CATEGORIA	COPERTI	PREVISTI
<b>B</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
<b>C</b>	<b>22</b>	<b>25</b>
<b>D</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>PLA</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>PLB</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>PLS</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>48</b>	<b>52</b>

La programmazione dei fabbisogni del personale per il triennio 2025-2027 è la seguente:

**Assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2025;**

- copertura di un posto di istruttore amministrativo – contabile di categoria C da assegnare all'Area Servizi al Cittadino, ufficio Tributi;
- copertura di un posto di istruttore amministrativo di categoria C da assegnare all'Area Polizia Locale
- copertura di un posto di istruttore amministrativo di categoria C da assegnare al servizio politiche giovanili, già previsto nella precedente programmazione, la cui procedura si è conclusa, la cui assunzione è prevista nei primi mesi del 2025
- copertura di un posto di agente di polizia locale di categoria PLA da assegnare al servizio di polizia locale, che si è reso vacante a dicembre 2024;

**Assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2025 e 2027**

- *copertura dei posti che si dovessero rendere vacanti nel corso dell'anno per qualsiasi ragione*

**Assunzioni a tempo determinato**

**ANNO 2025-2026-2027:**

1. assunzioni con contratti di lavoro flessibile per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivarsi al verificarsi delle singole necessità, stipula convenzioni per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 7 CCRL 26.11.2004 e attivazione di altre forme di lavoro flessibile per la copertura di tali posti (somministrazione lavoro, ecc.);
2. attivazione progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari di integrazione salariale straordinaria, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti lavoro) nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e succ. mod. ed int. nei limiti della spesa previsti per legge;

3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE	
------------------------------	--

Il presente Piano della Formazione rappresenta un documento programmatico fondamentale per il Comune, volto a supportare la crescita professionale del personale e a garantire l'adeguamento continuo delle competenze in un contesto di costante evoluzione.

Tale piano, elemento caratterizzante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), si pone l'obiettivo di individuare le azioni formative necessarie per riqualificare e potenziare le competenze tecniche e trasversali dei dipendenti.

La formazione è concepita come strumento essenziale per il cambiamento organizzativo e l'innovazione, non solo tecnologica, ma anche nella capacità di rinnovare il modo di operare all'interno della comunità e di partecipare attivamente al miglioramento dell'efficacia dei servizi offerti ai cittadini.

Questo piano è costruito tenendo conto della relazione tra lo sviluppo delle competenze individuali e gli obiettivi strategici dell'Ente, con lo scopo di creare una sinergia efficace e motivante per tutti i dipendenti.

Nel triennio 2025-2027, l'amministrazione del Comune di Spilimbergo si impegna a dedicare risorse e attenzione sia a tematiche tecniche che trasversali. Attraverso un'azione mirata e condivisa, la formazione così strutturata assolve ad un duplice compito: la valorizzazione delle risorse umane e il miglioramento e l'innovazione dei processi e dei servizi.

Le proposte formative saranno realizzate in base alle priorità e alle risorse disponibili, e potranno essere integrate o spostate in base a nuove necessità e novità normative.

Da ultimo si ricorda che con la Direttiva "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 16/01/2025 il Ministro per la Pubblica Amministrazione invita tutte le amministrazioni a dare un forte impulso all'aggiornamento professionale introducendo un sistema di 40 ore minimo di formazione obbligatorie per tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

### **Triennio 2025 – 2027**

TIPOLOGIA	Area Formativa	% Dipendenti interessata	Obiettivi e Risultati Attesi	Responsabili
Formazione Obbligatoria	Sicurezza sul Lavoro	30%	Formazione obbligatoria finalizzata a garantire la sicurezza sul lavoro	TPO
Formazione Obbligatoria	Prevenzione Corruzione	80%	Formazione obbligatoria finalizzata a garantire l'etica e la legalità	Segretario Generale
Formazione Obbligatoria	Privacy	80%	Formazione obbligatoria finalizzata al corretto trattamento dei dati personali	DPO
Formazione Obbligatoria	Antiriciclaggio	50%	Formazione obbligatoria finalizzata al corretto trattamento delle operazioni sospette in materia di antiriciclaggio.	Segretario Generale
Formazione Specialistica	Varie materie	50%	Formazione sulla tematica finalizzata al potenziamento delle competenze e della qualità dei servizi	TPO

4 MONITORAGGIO	
----------------	--

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Spilimbergo, 21/01/2025	Il Segretario Generale Dott. Nicola Paladini  <b>Signed by:</b> PALADINI NICOLA <b>Issuer:</b> Namiral CA Firma Qualificata <b>Signing time:</b> 21-01-2025 10:53 UTC +01
-------------------------	--