

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione**

Comune di Resiutta

## Indice

PREMESSA .....	3
1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	8
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	10
2.1 VALORE PUBBLICO.....	11
2.2 PERFORMANCE.....	34
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	42
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	44
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	45
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	59
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	61
4 MONITORAGGIO.....	77
4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO.....	78

# PREMESSA

## IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15

e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 21.12.2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 21.12.2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

La Pubblica Amministrazione sta vivendo un processo di cambiamento profondo e articolato. La società civile e il sistema economico chiedono agli Enti pubblici di innovare i propri processi, di migliorare la qualità dei servizi offerti, di incrementare il proprio grado di efficienza e trasparenza, producendo Valore per il proprio territorio.

Il presente documento trova la propria origine nei dettami normativi previsti dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021.

In particolare, l'art. 6, comma 1, del D.L. N. 80/2021 prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le Pubbliche Amministrazioni, di cui all' art. 39 articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 adottino un nuovo strumento di programmazione definito Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

In ragione delle tematiche trattate il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti documenti:

- Il Piano degli obiettivi - Piano della Performance;
- Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- Il Piano Triennale fabbisogno personale;

Comune di Resiutta

- Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA);
- Il Piano della Formazione;
- Il Piano delle Azioni Positive (PAP);
- Il programma delle azioni di reingegnerizzazione dei procedimenti, processi e procedure finalizzate alla semplificazione amministrativa e alla piena accessibilità fisica e digitale ai servizi e all'Amministrazione;

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) nasce quindi come strumento integrato in grado di garantire la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa, dando avvio ad un processo di reingegnerizzazione e di semplificazione dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati al cittadino e alle imprese.

Pertanto, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione persegue una duplice finalità:

- Semplificazione dell'operato amministrativo e coordinamento programmatico;
- Trasparenza e qualità dell'attività amministrativa.

Attraverso il PIAO viene introdotta una nuova ottica a guida degli Enti pubblici, ossia la creazione di Valore Pubblico riconducendo le attività delle P.A. alla più alta *mission* pubblica, ovvero il benessere ed il soddisfacimento dei bisogni del cittadino e del territorio.

Il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna Amministrazione, che ne costituiscono il necessario presupposto, quali il DUP e il bilancio di previsione finanziario. 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.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione:** riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione;
- **Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Valore pubblico

Comune di Resiutta

b) Performance

c) Rischi corruttivi e trasparenza

▪ **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Struttura organizzativa

b) Organizzazione del lavoro agile

c) Piano triennale dei fabbisogni

▪ **Sezione 4: Monitoraggio:** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

Il PIAO inoltre contiene:

d) una particolare attenzione alle procedure da semplificare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;

e) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

f) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi

Compete al Segretario Comunale la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, acquisito il parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione per quanto di competenza.

Si rappresenta che il Comune di Resiutta ha attualmente in servizio un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del Piano in modalità semplificata.

Tuttavia, si è ritenuto opportuno valorizzare le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" al fine di fornire uno strumento completo ed integrato, evitando così l'approvazione di atti separati, venendo meno a quello che è l'intento originario del legislatore che ha istituito il PIAO e cioè consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle Pubbliche Amministrazioni, nonché una sua semplificazione.

Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'Ente, coordinata dal Segretario Comunale.

Il PIAO deve essere trasmesso, attraverso il portale <https://piao.dfp.gov.it/> al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato nel proprio sito Internet istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente", nelle seguenti sottosezioni:

- a) Sottosezione "Disposizioni generali" – sottosezione di secondo livello "Atti generali";
- b) Sottosezione "Personale" – sottosezione di secondo livello "Dotazione organica";
- c) Sottosezione "Performance" – sottosezione di secondo livello "Piano della Performance";
- d) Sottosezione "Altri contenuti" – sottosezioni di secondo livello "Prevenzione della corruzione" e "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati".

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; l'art. 8 comma 2 del D.M. 82/2022 prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

# **1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Comune di Resiutta

**Denominazione Ente:** Comune di Resiutta

**Legale Rappresentante:** Nesich Francesco

**Sede Comunale:** Via Nazionale 22 - 33010 Resiutta UD

**Codice Fiscale:** 84001530306

**Posta Elettronica Certificata:** comune.resiutta@certgov.fvg.it

**Sito Istituzionale:** [www.comune.resiutta.ud.it](http://www.comune.resiutta.ud.it)

**Tipologia:** Pubbliche Amministrazioni

**Categoria:** Comuni e loro Consorzi e Associazioni

**Telefono:** 0433 51215

**Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:** 4

**Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente** 264

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

## 2.1 VALORE PUBBLICO

### PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Per valore pubblico s'intende il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento di un'Amministrazione, e, più precisamente, dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui una delle finalità precipue degli Enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata.

Creare valore pubblico significa riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile ai fini del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti, cittadini, stakeholders in generale) e della sempre maggiore trasparenza dell'attività amministrativa.

Il valore pubblico è pertanto il risultato di un processo progettato, governato e controllato.

Al tal fine è necessario adottare strumenti specifici, a partire dal cambiamento degli assetti interni per giungere agli strumenti di interazione strutturata con le entità esterne all'Amministrazione.

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

1) **LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO** (art. 46 TUEL), presentate al Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo (deliberazione consiliare n. 42 del 23.10.2021), 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. Si riportano di seguito:

#### ***"I LAVORI PUBBLICI***

*Verranno completate le opere pubbliche già avviate. Nella progettazione di nuove opere verranno valutate la funzionalità, l'utilità, nonché la loro incidenza sul bilancio. Anche nell'ottica di uno sviluppo turistico sarà opportuno continuare il miglioramento dell'immagine del paese con piccoli interventi di riqualificazione (arredo urbano, aree di sosta attrezzate, parcheggi, percorsi pedonali). Con il sostegno degli enti sovracomunali e compatibilmente con le risorse Comunali potranno inoltre essere programmati alcuni interventi come il miglioramento della viabilità interna Comunale, la realizzazione di opportune opere a salvaguardia del territorio e la creazione di spazi destinati a bambini e anziani. Si intende completare la salita del Calvario con apposite aree di sosta e illuminare l'intera passeggiata con tecnologie a led. Obiettivo importante è quello di dotare il campo di calcetto di una copertura per renderlo fruibile 12 mesi all'anno.*

#### **ENERGIE RINNOVABILI E TRANSIZIONE ECOLOGICA**

*Si continuerà a puntare sull'efficientamento energetico delle strutture pubbliche grazie ad interventi come la sostituzione degli infissi con nuovi modelli ad alte prestazioni e la realizzazione di cappotto esterno per migliorare la qualità della vita all'interno delle strutture pubbliche, ridurre così i costi per il riscaldamento ed abbattere le emissioni di CO2 in atmosfera. Provvederemo inoltre a sostituire, presso le casette del villaggio Caritas, le vecchie termocucine, installando pannelli fotovoltaici collegati a pompe di calore per utilizzare l'energia del sole per riscaldamento/raffrescamento.*

*La lista civica insieme per Resiutta si farà promotrice della creazione della comunità energetica, un nuovo strumento che prevede di creare gruppi di autoconsumatori di fonti rinnovabili che si riuniscono per produrre energia elettrica pulita, condividerla e consumarla direttamente sul posto. Produrre, immagazzinare e consumare nello stesso sito energia elettrica prodotta da un impianto di generazione locale permette ai consumatori/produttori di contribuire attivamente alla transizione energetica e allo sviluppo sostenibile del Paese, favorendo l'efficienza energetica e promuovendo lo sviluppo delle fonti rinnovabili e della mobilità sostenibile. Per promuovere la transizione ecologica e la qualità della vita di quanti risiedono a Resiutta provvederemo a redigere il "bilancio di sostenibilità" della nostra comunità coinvolgendo in particolare in tale percorso i giovani.*

### **RESIUTTA PARLANTE**

*La lista civica insieme per Resiutta al fine di valorizzare l'immagine architettonica del nostro comune si pone l'obiettivo di migliorare la qualità dell'abitato creando alcuni percorsi caratterizzati da poesie/testi realizzati sulle facciate delle case di cui i proprietari daranno la disponibilità. È di fondamentale importanza creare un paese più bello e vivibile, rendendolo più attrattivo per i residenti, per i turisti e per coloro che intendono investire risorse all'interno del nostro Comune.*

### **I SERVIZI AI CITTADINI**

*L'Amministrazione Comunale intende essere un interlocutore disponibile ad ascoltare le esigenze dei cittadini che verranno informati sia sulle iniziative promosse dal Comune che su quelle degli enti sovracomunali. Per quanto riguarda l'assistenza agli anziani e alle persone con particolari problemi, si manterranno e si svilupperanno i rapporti di collaborazione con l'Azienda Sanitaria. Si continuerà a valorizzare la biblioteca comunale, mediante l'acquisto di arredi e libri e anche grazie al restyling dell'edificio delle ex scuole. Si punterà a potenziare la rete di wi-fi gratuito, permettendo così ai residenti del nostro Comune e ai villeggianti di utilizzare tutte le ultime tecnologie informatiche consentendo a tutti i cittadini il collegamento ad Internet. Impegno della lista insieme per Resiutta sarà quello di puntare ad un ulteriore miglioramento riguardante il servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani, ottenendo così un aumento della qualità e quantità di raccolta differenziata con relativa diminuzione dei costi per i nostri concittadini. Fondamentale sarà mantenere e/o migliorare gli stanziamenti legati al mondo della scuola,*

*scuolabus e trasporti gratuiti, rimborso mensa e acquisti libri di testo, borse di studio per gli studenti più meritevoli, vivere a Resiutta dovrà essere sempre più conveniente per i nuclei familiari con figli.*

### **LA GESTIONE DEL PATRIMONIO**

*Il Comune di Resiutta ha un ricco patrimonio di boschi e di beni immobili. Le superfici boschive, se razionalmente utilizzate, possono diventare una risorsa utile alla collettività. Sui beni immobili di interesse collettivo (ad esempio ex scuola) verranno effettuati degli interventi di completamento mentre si terranno in considerazione i costi per la gestione e il mantenimento degli altri. Verranno inoltre programmate le manutenzioni ordinarie/straordinarie delle proprietà comunali come le casette del villaggio Caritas e gli appartamenti di Casa Scoffo.*

### **AMBIENTE E TERRITORIO**

*Riteniamo fondamentale preservare e allo stesso modo utilizzare a scopi turistici il torrente Resia, uno dei pochi fiumi rimasto libero da captazioni, le cui acque cristalline e le caratteristiche spiagge possono essere una risorsa se utilizzate con interventi mirati e poco invasivi. Lo strumento che abbiamo immaginato di utilizzare è il cosiddetto "contratto di fiume", previsto dall'ordinamento nazionale, che dà la possibilità di normare e di pianificare la gestione e lo sviluppo delle aste fluviali. Fondamentale sarà inoltre far conoscere e favorire, soprattutto nelle nuove generazioni, il rispetto per il territorio in cui viviamo, l'idea è, quindi, quella di organizzare delle "giornate ecologiche", un modo per stare insieme prendendosi cura del nostro territorio, diffondendo una cultura ecosostenibile ed educando al rispetto della flora e della fauna. Strategica sarà la collaborazione con l'Ente parco naturale delle Prealpi Giulie che gestisce l'area protetta in cui il nostro Comune gioca da sempre un ruolo fondamentale. Qui, come sempre, ci porremo in modo propositivo consapevoli delle possibilità che l'appartenenza a questa realtà ci offre, rafforzate oggi dal riconoscimento di Riserve di Biosfera Unesco. Faremo in modo di favorire le manutenzioni del territorio per offrire, anche con la collaborazione dei cittadini, a chi risiede ed a quanti arrivano a Resiutta l'immagine di un paese curato ed accogliente.*

### **LE COLLABORAZIONI CON ALTRI ENTI**

*Negli ultimi anni, il nostro Comune ha recitato un ruolo da protagonista all'interno dell'Unione Territoriale Intercomunale "Canal del Ferro – Val Canale", ed ora con la trasformazione decisa dalla nostra Regione in Comunità di Montagna l'impegno della lista insieme per Resiutta sarà quello di continuare ad ottenere il meglio sia in termini di servizi verso i nostri concittadini sia in termini di risorse da poter utilizzare per il miglioramento del nostro territorio. La strada intrapresa oramai alcuni anni fa, con la decisione di mettere in rete uffici, funzioni e personale ha portato sicuramente ottimi risultati ed è questa la strada che vogliamo continuare a percorrere per mantenere alto il livello dei servizi.*

## **LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE**

*Si sa che la crisi economica ha colpito tutto il territorio nazionale, ma proprio per questo, nei limiti delle funzioni dell'amministrazione comunale, si impiegheranno tutti gli strumenti disponibili per salvaguardare la comunità, le imprese e per favorire lo sviluppo di nuove realtà occupazionali. Verranno intraprese trattative con imprenditori esterni al fine di favorire gli insediamenti produttivi nell'area artigianale, incoraggiando l'impiego della manodopera locale. Le attività commerciali sono da sempre un punto di forza per Resiutta. Il ruolo dell'amministrazione comunale sarà quello di dare impulso alle attività con azioni di sistemazione, promozione e rilancio del territorio comunale. Un altro importante intento è quello di stimolare la collaborazione fra imprenditori e tra imprese. A differenza della dimensione individuale, l'appartenenza al gruppo è spinta e motivo di miglioramento e crescita, inoltre tutti godrebbero di maggior visibilità distinguendosi da altri paesi per qualità del servizio e tipicità. Fare "sistema" può diventare sicuramente un valore aggiunto per il nostro territorio. Particolare attenzione verrà posta nel comunicare e promuovere eventuali possibilità di finanziamento per gli imprenditori o per quanti vorranno sviluppare un'attività imprenditoriale o di sostegno al reddito derivanti, ad esempio, dal programma Leader.*

## **LA VALORIZZAZIONE DELLA CULTURA LOCALE**

*La comunità locale è costituita per una buona parte da persone anziane. Uno dei nostri obiettivi è quello di continuare a coinvolgerli in un lavoro di recupero della memoria storica e della cultura locale ed al passaggio di questa alle giovani generazioni. Particolare attenzione verrà data a questa "risorsa", i "nonni", che riteniamo indispensabili per il presente ed il futuro della nostra Comunità. A tal fine verranno promossi momenti di aggregazione fra le varie generazioni e, per rafforzare il loro senso di appartenenza alla comunità locale, verranno coinvolte anche le persone che hanno un particolare legame con Resiutta. Viste le importanti risorse investite e gli ottimi risultati ottenuti si intende continuare a valorizzare e promuovere i siti di interesse storico e culturale (miniera, borgo Cros, Calvario, ex ghiacciaia...). Uno dei progetti cardine sarà quello di recuperare l'edificio dell'ex cinema, realizzando un museo per ricordare la latteria turnaria ed un centro di aggregazione dove si potranno svolgere attività culturali e di interesse civico e sociale. È nostra intenzione promuovere attività di promozione della lingua e della cultura Friulana.*

## **LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO ED IL TURISMO**

*Resiutta possiede risorse d'interesse storico e naturalistico che vanno valorizzate, gestite e promosse in maniera adeguata. L'antico villaggio minerario, il caratteristico borgo Cros, il colle del Calvario, l'ansa del torrente Resia, i sentieri di un tempo in parte ripristinati rappresentano solo alcune delle ricchezze che possono portare allo sviluppo di un turismo a misura d'uomo. Migliorando la cartellonistica, potenziando il sito web e i canali social, con la collaborazione dell'Ente parco naturale delle Prealpi Giulie, le attività commerciali e le strutture ricettive esistenti non potranno che trarre beneficio da questa situazione.*

*Fondamentale sarà continuare con le collaborazioni instaurate in questi anni e che nel prossimo futuro porteranno sicuramente risultati importanti in termini di presenze turistiche sul territorio del nostro comune come il progetto Romea Strata (creazione di un cammino di fede che dall'est Europa porta a Roma). Mantenere e aumentare l'utenza già presente a Resiutta saranno gli obiettivi principali che, l'Amministrazione Comunale in collaborazione con tutte le attività produttive, dovranno perseguire ed incentivare nei prossimi anni. Se sapremo, con iniziative mirate, essere attrattivi e fermare, in misura ancora maggiore rispetto ad oggi, il flusso che attraversa costantemente il nostro Comune (Autostrada, S.R. Pontebba, Ciclovia Alpe Adria), trasformeremo il traffico in ricchezza per la nostra Comunità e anche per i Comuni limitrofi. Fondamentale sarà la collaborazione costruttiva e strutturata tra le attività del paese, che verrà sostenuta sia esprimendo la propria appartenenza territoriale sia promuovendone le peculiarità. Riguardo all'ospitalità, con le sue numerose strutture ricettive, Resiutta è sempre stato un luogo di tradizionale sosta per chi transita lungo il Canal del Ferro. E così vorremmo che tornasse ad essere! E' quindi nostra intenzione esortare il recupero delle strutture esistenti ma inattive e l'utilizzo delle case private per l'apertura di case vacanza e bed & breakfast, scommettendo sul turismo sostenibile portato dalla ciclovia AlpeAdria. Sarà nostra cura infine organizzare mensilmente un mercato di prodotti transfrontalieri, coinvolgendo produttori locali, austriaci e sloveni, istituire il mercato è una possibilità in più per l'economia locale e per il cittadino un beneficio in termini di risparmio e qualità del prodotto.*

### **PISTA CICLABILE. PERCORSI MTB E SENTIERI**

*Impegno fondamentale sarà quello di creare servizi ad hoc per tutti coloro che attraversano il nostro paese lungo la ciclovia Alpe Adria, con il completamento del recupero dello stabile della ex stazione ferroviaria; l'area diventerà un centro importante per il turismo sostenibile, con area camper, ricarica auto, noleggio bici, ecc.. Provvederemo alla messa in sicurezza del tracciato (rimozione e messa a terra di nuovi guard rail) installando inoltre l'illuminazione adeguata nei punti di maggior flusso della pista ciclabile per rendere più visibile, più attraente e più accessibile l'ingresso del nostro paese. Un nuovo impulso turistico sarà dato sicuramente dalla realizzazione del percorso cicloturistico tra Resiutta e Resia, il percorso si svilupperà sulla sinistra orografica del torrente Resia e permetterà di raggiungere la sede del Parco Regionale delle Prealpi Giulie in piena sicurezza e in modo sostenibile. Inoltre con la realizzazione del nuovo ostello daremo risposta alla sempre maggiore richiesta di ospitalità, riuscendo a fermare i turisti nel nostro territorio creando così indotto e posti di lavoro fondamentali per mantenere vivo il paese. Sarà nostra cura la sistemazione e la creazione di sentieri circolari che attraverseranno il nostro paese e le nostre montagne, fornendo così agli amanti delle camminate in montagna e a coloro che utilizzano la mountain bike dei percorsi suggestivi.*

### **SICUREZZA**

*La lista civica insieme per Resiutta con il progetto attualmente in corso doterà il Comune delle migliori tecnologie per ciò che riguarda la sicurezza dei propri concittadini. Riteniamo fondamentale investire risorse*

*per far diventare il nostro paese un posto più sicuro, garantendo così una tranquillità maggiore soprattutto alle fasce sociali più deboli (bambini e anziani) senza peraltro perdere la propria tradizione di accoglienza. Il progetto prevede l'installazione di telecamere digitali in ogni accesso al paese. Tali supporti tecnologici, oltre a fungere da importante deterrente, saranno a disposizione delle forze dell'ordine nel corso di eventuali indagini.*

### **IL GRUPPO COMUNALE DI PROTEZIONE CIVILE**

*In questi anni il gruppo ha collaborato con l'Amministrazione Comunale nella gestione delle emergenze e l'ha supportata anche nell'organizzazione di tutte le iniziative di interesse comune. Certo è, che in un Comune come il nostro soggetto a diversi potenziali rischi, la Protezione Civile ha una valenza superiore ad altri Comuni. Proprio per questo le nostre richieste di potenziamento, in particolare di mezzi, saranno legittimate dai rischi acqua, incendi, etc. che altri non hanno. Fondamentale sarà per il prossimo quinquennio formare attraverso corsi specialistici i volontari che fanno parte della squadra comunale di protezione civile. Impegno nostro sarà quello di dotare la squadra comunale di una nuova e più funzionale sede operativa, e proprio per questo stiamo intervenendo presso l'ex poliambulatorio che è una struttura che riteniamo adatta, viste le dimensioni e il possibile utilizzo.*

### **LE ASSOCIAZIONI LOCALI**

*L'associazionismo locale è una realtà attiva nella vita del paese. Si intende valorizzare il ruolo delle varie associazioni sostenendole nelle loro iniziative e coinvolgendole in quelle promosse dall'Amministrazione Comunale. Sarà rafforzata la collaborazione con la Pro Loco di Resiutta, con il suo ruolo fondamentale di collegamento tra le varie associazioni che operano all'interno della nostra comunità. Impegno della lista civica insieme per Resiutta sarà quello di formare alcuni volontari, che saranno istruiti nell'utilizzo del defibrillatore, in modo che durante le manifestazioni organizzate o nella vita di ogni giorno, sia presente in paese personale formato nelle operazioni di primo soccorso".*

2) DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO (articolo 170 del TUEL), approvato per il triennio 2025-2027 con deliberazione consiliare n. 49 del 21.12.2024, 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.

Si rinvia, dunque, alle deliberazioni sopra citate ed in particolare alle indicazioni contenute nella Sezione Strategica del DUP. E' sicuramente obiettivo strategico, peraltro caldeggiato dal legislatore e da ANAC, l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa.

Tanto premesso, in questa sottosezione l'Amministrazione definisce le aree strategiche e i risultati attesi in termini di Valore Pubblico coerentemente con i documenti di programmazione adottati.

Attraverso l'acquisizione di dati rilevanti da fonte esterna e interna, l'Ente rappresenta il contesto in cui si trova ad intervenire e su cui gli strumenti pianificati produrranno il proprio impatto. Tali dati saranno utilizzati per definire gli indicatori di impatto dei bisogni della collettività e dello stato delle risorse dell'Ente.

La definizione delle aree strategiche e il collegamento ai documenti di programmazione e di performance, procede con un processo conoscitivo di analisi delle condizioni esterne e interne all'Ente, sia in termini attuali che prospettici. Le condizioni di contesto approfondite sono le seguenti:

- Contesto internazionale;
- Contesto nazionale;
- Contesto territoriale inteso come provincia nella quale si inserisce l'Ente;
- Contesto comunale

Un Ente genera Valore Pubblico migliorando il livello di benessere degli utenti e degli *stakeholder* quando:

- i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (impatto);
- i risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (efficacia) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- impiega in modo sostenibile e tempestivo (efficienza) le risorse umane e strumentali;
- impiega in modo sostenibile le risorse economico finanziarie (economicità) per il miglioramento positivo degli impatti;
- lo protegge attraverso forme di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Inoltre, trovano indicazione gli Obiettivi di Stato di salute organizzativa finalizzati, trasversalmente, a analizzare il livello raggiunto sulla parità di genere, la piena accessibilità (fisica e digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché la salute finanziaria, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Ancora, viene integrata la mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi con *focus* sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali.

Infine, particolare rilievo trova la programmazione dell'attuazione della trasparenza. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna delle attività connesse (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi).

## 2.1.1 ANALISI DI CONTESTO

### Internazionale

#### Premessa

#### **Pianificare partendo dal contesto internazionale**

Nel definire il contesto internazionale per la pianificazione organizzativa a livello locale, occorre considerare le attuali dinamiche globali. Il 2024 è stato caratterizzato da un panorama internazionale in continuo cambiamento, influenzato dalle sfide emergenti causate dai nuovi conflitti esplosi.

### L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

#### **L'Agenda 2030**

L'[Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#) rimane un faro guida per gli sforzi globali. L'Italia, in linea con gli accordi delle Nazioni Unite, continua a impegnarsi verso la realizzazione degli obiettivi delineati. Questa ambiziosa agenda si propone di affrontare la povertà, promuovere la crescita economica, garantire lo sviluppo sociale e preservare l'ambiente su scala mondiale. La dichiarazione "Trasformare il Nostro Mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" rimane un impegno centrale, sottolineando la volontà di liberare l'umanità dalla povertà e assicurare un pianeta sano per le attuali e future generazioni. Gli sforzi sono indirizzati verso un cambiamento trasformativo per garantire un futuro sostenibile. I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delineano le priorità chiave, concentrandosi sull'integrazione economica, sociale, ambientale e di governance. Questi obiettivi mirano a superare ostacoli sistemici, come le disuguaglianze, modelli di produzione e consumo non sostenibili, cambiamenti climatici e perdita di biodiversità. L'ONU, attraverso un gruppo di esperti, sta definendo indicatori misurabili per monitorare il progresso verso tali obiettivi. La classificazione dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile guida l'azione amministrativa, evidenziando l'importanza di allineare gli sforzi locali con questa agenda globale. La partecipazione attiva a tali obiettivi rimane un impegno cruciale per l'ente locale, contribuendo al raggiungimento di una crescita sostenibile e inclusiva.

### I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile

#### **I 17 Goal**

La classificazione degli obiettivi strategici secondo i 17 *goals* vuole verificare la coerenza degli indirizzi dell'Amministrazione agli obiettivi del programma di Agenda 2030, accrescendo al contempo la consapevolezza dell'importanza e della centralità di tali obiettivi, al cui raggiungimento contribuiscono anche le azioni e le iniziative dell'ente locale.

## I Goal dell'Agenda 2030



## Nazionale

### Obiettivi, contesto economico e politico delineato dal Governo

#### Obiettivi individuati dal Governo

Le scelte dell'ente locale sono strettamente vincolate alle politiche nazionali, in particolare al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e alla legge di bilancio. Il PNRR guida gli investimenti prioritari, mentre la legge di bilancio si concentra sul sostegno economico e sociale. Parallelamente, le direttive espresse dalla legge di stabilità e il quadro finanziario nazionale delineano i limiti della finanza pubblica, condizionando la flessibilità operativa locale e la realizzazione degli obiettivi strategici. Questa integrazione con le priorità nazionali assicura un allineamento sinergico tra le azioni dell'ente locale e le strategie di livello nazionale per un'efficace implementazione delle politiche a scala locale.

#### Contesto economico e politica di bilancio

Il panorama nazionale è influenzato da molteplici fattori determinanti per lo sviluppo economico. Oltre all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e alle politiche fiscali e monetarie globali, vanno considerati anche i costi energetici, dei materiali e l'impatto di nuovi conflitti come quelli tra Israele e Palestina e tra Russia e Ucraina. Questi eventi geopolitici emergenti si aggiungono al quadro già complesso, contribuendo a definire le prospettive e le decisioni economiche nazionali.

## Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

#### PNRR

Il PNRR, [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza](#), rappresenta la strategia chiave del Governo italiano per l'impiego dei fondi del programma Next Generation EU (NGEU). Presentato nel 2021 alla Commissione Europea e approvato nello stesso anno, il PNRR è oggetto di modifiche in corso introdotte nel 2023 per ottimizzare la sua efficacia:

- Incentivando la transizione ecologica e digitale come risposta alla crisi pandemica.
- Affrontando attivamente le disuguaglianze di genere, territoriali e generazionali per favorire un cambiamento strutturale dell'economia.

Articolato in 6 Missioni principali, il PNRR continua a delineare le priorità di investimento per un periodo di 5 anni. L'implementazione del Piano, avviata nel 2021, subisce modifiche per adattarsi alle nuove esigenze, mantenendo l'obiettivo di rilanciare l'assetto economico e sociale del Paese. La

digitalizzazione, la transizione ecologica e l'inclusione sociale rimangono pilastri fondamentali di questa strategia di ripresa e sviluppo.

## Le Missioni del PNRR

 <p><b>MISSIONE 1 - Digitalizzazione, competitività, cultura e turismo</b> Promuovere la <b>transizione digitale nella PA</b>, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema produttivo, migliorare la <b>competitività delle filiere industriali</b> e rilanciare due settori che distinguono l'Italia: il turismo e la cultura.</p>	 <p><b>MISSIONE 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica</b> Incentivare la sostenibilità sociale ed economica, con interventi che coinvolgono aree come <b>l'agricoltura, la gestione dei rifiuti, l'utilizzo di fonti di energia rinnovabili</b> e la biodiversità del territorio.</p>	 <p><b>MISSIONE 3 - Infrastrutture per una mobilità sostenibile</b> Modernizzare e potenziare la rete ferroviaria (soprattutto nel Sud), <b>ottimizzare e digitalizzare il trasporto aereo</b>, garantire l'interoperabilità della piattaforma logistica nazionale per la rete dei porti.</p>
 <p><b>MISSIONE 4 - Istruzione e ricerca</b> Colmare le carenze nel sistema dell'istruzione lungo <b>tutte le fasi del ciclo formativo</b>, dall'asilo nido fino all'università, rafforzando i sistemi di ricerca e offrendo nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico.</p>	 <p><b>MISSIONE 5 - Inclusione e coesione</b> Investire nelle infrastrutture sociali, rafforzare le politiche attive del lavoro, sostenere l'<b>alternanza scuola-lavoro</b> e l'<b>imprenditoria femminile</b>, con particolare attenzione alla protezione di individui fragili, famiglie e genitori.</p>	 <p><b>MISSIONE 6 - Salute</b> Rafforzare la prevenzione e l'assistenza tramite l'integrazione tra servizi sanitari e sociali e la digitalizzazione del SSN, potenziare il <b>Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE)</b> e la <b>Telemedicina</b>, promuovere la formazione del personale sanitario e la ricerca scientifica.</p>

## Dettaglio missioni PNRR

**Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo.** Ogni piano nazionale dovrà includere il 20% di spesa per il settore digitale.

La Missione 1 vuole dare un impulso decisivo al rilancio della competitività e della produttività dell'Italia. Si tratta di una sfida complessa, per la quale sarà necessario un intervento profondo, che agisca su più elementi chiave del nostro sistema economico: la connettività per cittadini, imprese e pubbliche amministrazioni, una Pubblica Amministrazione moderna e la valorizzazione del patrimonio culturale e turistico, anche in funzione di promozione dell'immagine e del brand del Paese.

**Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica**, a cui deve essere dedicato almeno il 37% del fondo.

La Missione 2 ha un obiettivo ben preciso: realizzare la transizione verde ed ecologica della società e dell'economia italiana, in conformità con il Green Deal europeo. Stabilisce interventi per l'agricoltura sostenibile e l'economia circolare, programmi di investimento e ricerca per le fonti di energia rinnovabili, lo sviluppo della filiera dell'idrogeno e della mobilità sostenibile. Sono previste, inoltre, azioni volte al risparmio dei consumi di energia tramite l'efficientamento del patrimonio immobiliare

(pubblico e privato) e iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, la riforestazione, l'utilizzo efficiente dell'acqua e il miglioramento della qualità delle acque interne e marine.

Insomma, una vera Missione "green", che promuove tantissime opportunità alle imprese del nostro Paese.

### **Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile**

La Missione 3 ha l'obiettivo di superare gli ostacoli del sistema dei trasporti progettando interventi in grado di affrontare le sfide ambientali e logistiche nel settore della mobilità.

Stabilisce interventi per il miglioramento del sistema infrastrutturale italiano, con l'obiettivo di ammodernare la nostra rete di collegamenti per accrescere la competitività del nostro Paese, nel pieno rispetto dell'ambiente; anche le aziende beneficeranno di questi interventi, sviluppando conseguentemente il proprio sistema logistico.

### **Missione 4: Istruzione e ricerca**

La Missione 4 si focalizza sulla relazione che intercorre tra istruzione e mondo del lavoro. Lo scopo degli interventi stabiliti è formare le risorse adatte ai bisogni delle imprese, in vista delle prossime sfide richieste dal mercato.

Il cosiddetto "*Skills mismatch*" tra istruzione e domanda di lavoro" è infatti una delle tante criticità emerse nel PNRR; si tratta della mancata corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro; dunque, tra le competenze di chi cerca lavoro e le skills di cui le aziende avrebbero effettivamente bisogno. Ma non è l'unica.

Sono previsti infatti interventi mirati all'innovazione del percorso scolastico (sia a livello formativo sia strutturale) e incentivi che stimolino una collaborazione sinergica tra ricerca pubblica e mondo imprenditoriale.

### **Missione 5: Inclusione e coesione**

La Missione 5 offre incentivi molto diversi tra loro ma tutti accomunati da un unico scopo: realizzare interventi che consentano, su più livelli, di attuare una politica a vocazione sociale incentrata sull'inclusività.

Stabilisce interventi per favorire la socializzazione, il sostegno di percorsi di vita indipendente - soprattutto per persone anziane o con disabilità - e, parallelamente, incentiva politiche di sostegno all'occupazione rafforzando i Centri per l'Impiego, favorendo la creazione di imprese femminili e promuovendo l'acquisizione di nuove competenze delle nuove generazioni.

## **Missione 6: Salute**

La recente pandemia ci ha ricordato ancora una volta il valore della salute, la sua natura di bene pubblico fondamentale e l'importanza macroeconomica dei servizi sanitari pubblici.

Ecco perché alla "Salute" è dedicata un'intera Missione del PNRR che intende indirizzare risorse per il rafforzamento di resilienza e tempestività di risposta del Sistema Sanitario Nazionale (SSN) attraverso misure ben precise.

L'obiettivo principale è quello di rafforzare le prestazioni erogate sul territorio grazie alla creazione di strutture e presidi territoriali (come le Case della Comunità e gli Ospedali di Comunità), ma anche di potenziare l'assistenza domiciliare, ammodernare le strutture tecnologiche e digitali esistenti e promuovere la ricerca scientifica.

Queste missioni a loro volta si suddividono in componenti, ambiti di intervento e investimenti.

## **Il PNRR e il React-Eu**

Oltre al PNRR, ci sono altri fondi che verranno finanziati attraverso il Next Generation Eu, tra i quali il React-Eu, un fondo al quale sono dedicati 50,6 miliardi di euro. Questo ammontare serve a finanziare una nuova iniziativa che porta avanti ed amplia le misure di risposta alla crisi. Il Governo intende richiedere il massimo delle risorse RRF, pari a 191,5 miliardi di euro, divise in 68,9 miliardi di euro in sovvenzioni e 122,6 miliardi di euro in prestiti. Il primo 70 per cento delle sovvenzioni è stato fissato dalla versione ufficiale del Regolamento RRF, mentre la rimanente parte è stata determinata il 30 giugno 2022 in base all'andamento del PIL degli Stati membri registrato nel 2020-2021. Questa ammonta ora a 69,041 miliardi di euro, quindi 150 milioni in più, poiché il PIL italiano è risultato leggermente inferiore alle attese. L'ammontare dei prestiti RRF all'Italia è stato stimato in base al limite massimo del 6,8 per cento del reddito nazionale lordo in accordo con la task force della Commissione.

Il Comune intende investire risorse al fine di predisporre tutta la documentazione necessaria per partecipare alle candidature che, di volta in volta, verranno rese pubbliche, sia in forma singola, che in forma associata, quando necessario.

## **Interventi PNRR**

L'amministrazione, in linea con i propri progetti di sviluppo del territorio, ha colto le opportunità di accesso ai fondi PNRR aggiudicandosi il finanziamento che ha permesso la realizzazione di una nuova mensa scolastica.

Sul fronte della digitalizzazione sono andate a buon fine le richieste di accesso ai bandi PNRR specifici e dal secondo semestre 2023 è iniziato l'iter procedurale che porterà all'attivazione di una serie di servizi digitali soprattutto a favore dei cittadini e a un miglioramento delle modalità lavorative. Complessivamente i finanziamenti PNRR concessi al Comune di Resiutta sono riportati nella sottostante tabella:

Missione e Componente	Investimento	Misura	Progetto/Intervento	CUP	Importo finanziato
M1C1	1.4 – Servizi e cittadinanza digitale	1.4.1 - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici Comuni settembre 2022	Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici	I21F22003590006	79.922,00
M1C1	1.4 – Servizi e cittadinanza digitale	1.4.3 - Adozione APP IO Comuni aprile 2022	Adozione APP IO	I21F22002440006	1.699,46
M1C1	1.4 – Servizi e cittadinanza digitale	1.4.5 - Piattaforma notifiche digitali Comuni settembre 2022	Piattaforma Notifiche Digitali (PND)	I21F22004030006	23.147,00
M2C4	2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione e del territorio	Piccole opere (articolo 1, commi 29 e ss.) (L.n.160/2019 ) anno 2024	Completamento parco giochi	I24J22000560006	50.000,00

	l'efficienza energetica dei comuni				
M2C4	2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione e del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	Piccole opere (articolo 1, commi 29 e ss.) (L.n.160/2019 ) anno 2023	Spese impianto fotovoltaico capannone Stuvet		46.221,59
M1C1	1.2 - Abilitazione al cloud per le PA locali Comuni luglio 2022		Abilitazione al cloud per le PA locali	I21C2300016006	38.221,00

## Territoriale

### Il territorio Provinciale

#### **Premessa**

Ogni anno il Sole 24 Ore elabora un'indagine relativa alla qualità della vita (<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>), Provincia per Provincia, in cui si prendono in esame 90 indicatori, suddivisi in sei macrocategorie tematiche (ciascuna composta da 15 indicatori) che accompagnano l'indagine a partire dal 1990:

- ricchezza e consumi;
- affari e lavoro;
- ambiente e servizi;
- demografia, società e salute;
- giustizia e sicurezza;
- cultura e tempo libero.

L'aumento e l'aggiornamento costante degli indicatori negli anni consente di misurare molti aspetti del benessere. Gli indicatori sono tutti certificati, forniti al Sole 24 Ore da fonti ufficiali, istituzioni e istituti di ricerca. Per ciascuno dei 90 indicatori, mille punti vengono dati alla provincia con il valore migliore e zero punti a quella con il peggiore. Il punteggio per le altre province si distribuisce in funzione della distanza rispetto agli estremi (1000 e 0). In seguito, per ciascuna delle sei macrocategorie di settore, si individua una graduatoria determinata dal punteggio medio riportato nei 15 indicatori, ciascuno pesato in modo uguale all'altro (1/90). Infine, la classifica finale è costruita in base alla media aritmetica semplice delle sei graduatorie di settore.

### **Gli indici sintetici**

Nell'indagine sono presenti, inoltre, una decina di "indici sintetici" pubblicati nel corso dell'anno, che a loro volta aggregano più parametri in modo tematico, elaborati da istituti terzi o direttamente dal Sole 24 Ore. Gli indicatori sintetici si possono trovare sempre alla pagina:

indice sintetico del clima: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/?Udine>

indice sintetico della qualità della vita femminile: <https://www.ilsole24ore.com/art/benessere-donne-c-e-monza-vertice-sud-piu-laureate-AEVHnTOC>

indice sintetico di sportività: <https://lab24.ilsole24ore.com/indiceSportivita/>

indice di qualità di vita delle generazioni: <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita-generazioni/>

Indice della criminalità: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/?Udine>

L'indice del clima: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/?Udine>

## Comunale

### Premessa

#### **Analisi di contesto a livello comunale**

L'analisi di contesto a livello comunale consegue ad un processo conoscitivo di valutazione delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.

L'analisi di contesto del Comune di Resiutta è articolata come di seguito:

1. Comunità di Montagna Canal del Ferro e Val Canale
2. Il Comune
3. Territorio
4. Popolazione e situazione demografica
5. Servizi erogati e partecipazioni
6. Organizzazione e Capitale umano

### Comunità di Montagna Canal del Ferro e Val Canale

La Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale è situata nella parte nord-est della Regione Friuli Venezia Giulia. La sede legale è a Pontebba in via Pramollo n.16. Dal punto di vista amministrativo, il territorio della Comunità è costituita dai Comuni di Chiusaforte, Dogna, Malborghetto-Valbruna, Moggio Udinese, Pontebba, Resia, Resiutta e Tarvisio.

Il territorio può essere suddiviso in due aree, con caratteristiche specifiche:

- il Canal del Ferro: l'area comprende i Comuni di Moggio Udinese, Resia, Resiutta, Chiusaforte, Dogna e parte del Comune di Pontebba. L'aspetto morfologico è caratterizzato da rilievi piuttosto elevati e vallate strette, incise e quasi prive di fondovalle aperto. La vallata principale è percorsa dal fiume Fella.
- la Val Canale: l'area comprende parte del Comune di Pontebba, il Comune di Malborghetto-Valbruna e il Comune di Tarvisio. È disposta in senso Ovest-Est ed è chiusa a nord dalle Alpi Carniche mentre a sud è delimitata dalle più alte Alpi Giulie.

Comune di Resiutta

Gli organi della Comunità sono l'assemblea, il comitato esecutivo e il presidente.

L'assemblea è composta dai Sindaci dei Comuni del Canal del Ferro e della Val Canale.

Il presidente è il Sindaco di Pontebba, Ivan Buzzi

Il comitato esecutivo è composto, oltre che dal citato Presidente, da sig.ra Anna Micelli, Sindaco di Resia, da dott. Simone Peruzzi, sindaco di Dogna.

### **Conferimento di servizi in Comunità**

Conferimento dei seguenti servizi in Comunità:

- Sportello catastale decentrato
- Servizio per i permessi raccolta funghi
- Servizio per autorizzazioni accesso alle strade forestali
- Canile comprensoriale
- Centrale unica di committenza
- Polizia Locale
- S.U.A.P. (Sportello Unico Attività Produttive)
- Servizio espropri
- Servizio Finanziario
- Servizio di gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
- Servizio personale

## Il Comune

### **Il Comune di Resiutta**

Il Comune di Resiutta è dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di

Resiutta vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza (per approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, si richiama lo Statuto comunale, disponibile sul sito istituzionale all'indirizzo <http://www.comune.resiutta.ud.it>).

Il Comune di Resiutta ha una superficie di 20,01 kmq e confina con Chiusaforte, Resia, Moggio Udinese e Venzona. Ha 264 abitanti (dati al 31.12.2024). Nel suo territorio scorrono i seguenti corsi d'acqua naturali: torrente Resia, Rio Resartico, fiume Fella. In comune di Resiutta troviamo, oltre a presenze commerciali consolidate nel centro urbano, altri esercizi allocati lungo la SS 13 che, anche per la presenza della pista ciclabile Alpe Adria, garantiscono una buona offerta, al turismo di passaggio. Il Comune presenta altresì una importante realtà produttiva favorita dalla posizione geografica estremamente favorevole.

## Servizi erogati e partecipazioni

### **Servizi erogati e costo per il cittadino**

Il sistema tariffario, diversamente dal tributario, è rimasto generalmente stabile nel tempo, garantendo così sia all'ente che al cittadino un quadro di riferimento duraturo, coerente e di facile comprensione. La disciplina di queste entrate è semplice ed attribuisce alla P.A. la possibilità o l'obbligo di richiedere al beneficiario il pagamento di una controprestazione. Le regole variano a seconda che si tratti di un servizio istituzionale piuttosto che a domanda individuale. L'ente disciplina con proprio regolamento la materia attribuendo a ciascun tipo di servizio una diversa articolazione della tariffa unita, dove ritenuto meritevole di intervento sociale, ad un sistema di abbattimento selettivo del costo per il cittadino.

### **Modalità di gestione dei servizi pubblici locali**

La norma prevede all'art. 112, co. 1 del D. Lgs. 267/200 "Gli Enti Locali, nell'ambito delle rispettive competenze, provvedono alla gestione dei servizi pubblici che abbiano per oggetto produzione di beni ed attività rivolte a realizzare fini sociali e a promuovere lo sviluppo economico e civile delle comunità locali." Di seguito si riporta un elenco esaustivo e sintetico della situazione attuale della gestione dei servizi pubblici locali del Comune di Resiutta.

### **Servizi gestiti in forma diretta:**

- Servizio manutenzione delle strade.
- Servizio manutenzione degli immobili comunali. Servizio di pulizia strade.

Comune di Resiutta

- Servizio di sgombero neve.
- Servizio di illuminazione pubblica.

**Servizi gestiti in forma associata:**

- Servizio economico-finanziario: Comunità di Montagna Canal del Ferro e Valcanale;
- Servizio Personale: Comunità di Montagna Canal del Ferro e Valcanale;
- Servizio Tributi: Comunità di Montagna Canal del Ferro e Valcanale;
- Servizio Vigilanza: Comunità di Montagna Canal del Ferro e Valcanale;
- Stazione Appaltante: Centrale Unica di Committenza C.U.C. della Comunità di Montagna Canal del Ferro e Valcanale;
- Sportello Unico Attività Produttive S.U.A.P.: Comunità di Montagna Canal del Ferro e Valcanale.
- Sportello catastale decentrato: Comunità di Montagna Canal del Ferro e Valcanale;
- Sportello permessi raccolta funghi: Comunità di Montagna Canal del Ferro e Valcanale;
- Servizio espropri: Comunità di Montagna Canal del Ferro e Valcanale.

**Servizi affidati a organismi partecipati:**

- Servizio idrico integrato (segmenti acquedotto – fognatura e depurazione): CAFC S.p.A.
- Servizi di raccolta dei rifiuti urbani ed assimilati: A&T 2000 S.p.A.

**Servizi affidati ad altri soggetti:**

- Servizio Scuolabus: gestito dal Comune di Moggio Udinese Società partecipate

Il Gruppo Pubblico Locale, inteso come l'insieme degli enti e delle società controllate, collegate o semplicemente partecipate dal nostro ente, è riepilogato di seguito.

Con riferimento a ciascuno di essi si riportano le principali informazioni societarie e la situazione economica così come risultante dagli ultimi bilanci approvati. Si precisa che i relativi bilanci consuntivi sono consultabili nel proprio sito internet fermo restando quanto previsto per gli enti locali dall'articolo 172, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le società partecipate del Comune sono:

- CAFC S.P.A. 0,047236% Raccolta, trattamento e fornitura di acqua (deliberato il mantenimento della partecipazione)
- OPEN LEADER S.CON.S.R.L. 2,42% Attività del GAL, pubbliche relazioni e comunicazione (deliberato il mantenimento della partecipazione - l'art.1 c.724 della L.145 del 30.12.2018 ha modificato il D.Lgs.175/2016 art.26 inserendo il comma 6-bis che prevede che "Le disposizioni dell'articolo 20 non si applicano alle società a partecipazione pubblica di cui all'articolo 4, comma 6" riferite appunto anche ai Gruppi di azione locale Leader.)
- A&T 2000 SPA 0,157% Gestione dei rifiuti (deliberato il mantenimento della partecipazione)
- FRIULAB SRL, partecipazione indiretta allo 0,041757% tramite CAFC spa. Laboratorio di analisi (deliberato il mantenimento)

## 2.2 PERFORMANCE

### 2.2.1 PIANO DELLA PERFORMANCE

#### Premesse

Sebbene gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sotto-sezione 2.2 "Performance", alla luce anche dei pronunciamenti della Corte dei Conti (da ultimo con deliberazione della Sezione Regionale Veneto n. 73/2022 secondo la quale "L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, comma 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche Amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"), si ritiene opportuno fornire le principali indicazioni strategiche ed operative che l'Ente intende perseguire nel triennio 2025-2027, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio e ai dipendenti. La presente sezione, da redigere secondo le logiche di management di cui al D. Lgs. 150/2009, ricomprenderà quindi il Piano della Performance - adottato in precedenza come documento autonomo - ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 62 del 27.07.2012.

Il Comune di Resiutta, così come tutte le Amministrazioni Pubbliche, è tenuto ad adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Tale finalità viene perseguita mediante l'adozione del "Piano della performance" che si configura come un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti (Responsabili di P.O.) e degli altri dipendenti.

Il D. Lgs. 74/2017 che ha apportato alcune modifiche all'impianto normativo, prevedendo una maggiore attenzione verso la performance organizzativa dell'Ente ed un coinvolgimento progressivo degli utenti/cittadini mediante appositi strumenti di rilevazione del livello di soddisfazione per il livello quali/quantitativo dei servizi offerti.

Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie del Comune; essi devono riferirsi ad un arco temporale determinato, definiti in modo specifico, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili. L'elaborazione degli obiettivi è effettuata pertanto in coerenza con il Documento Unico di Programmazione, il quale traduce in una serie di linee strategiche il programma elettorale di mandato, approvato con deliberazione consiliare n. 42/2021 e con il bilancio di previsione approvato con deliberazione consiliare n. 50/2024.

Le linee programmatiche di mandato e il DUP 2025-2027 possono essere letti e scaricati dall'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune all'indirizzo <http://www.comune.resiutta.ud.it>.

Gli obiettivi assegnati al personale responsabile ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

La Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, prima con l'art. 6 della L.R. 11 agosto 2010 n. 16 e poi con gli artt. 38-42 della L.R. 18/2016, ha ritenuto opportuno normare la materia in armonia con il citato D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Nonostante l'assenza in dotazione organica di personale categoria D e di un segretario comunale titolare, l'Amministrazione, grazie alla deroga prevista dal CCRL 19.07.2023, è riuscita ad assegnare la titolarità della Posizione Organizzativa dell'Area Tecnica a una dipendente categoria C. Per gli altri servizi non conferiti alla Comunità di montagna, la responsabilità è in capo al Sindaco; un tanto sfruttando la deroga legislativa prevista per i piccoli comuni che consente l'assegnazione di funzioni di tipo gestionale al Sindaco o ai componenti della Giunta Comunale.

### **La Gestione della Performance**

Con il Piano della Performance il Comune di Resiutta individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione nel triennio 2025-2027;
- gli obiettivi operativi (performance organizzativa) assegnati alle Aree;
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente:

- Documento Unico di Programmazione (DUP)
- Bilancio pluriennale
- Sistema generale di valutazione del personale.

Il Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico.

Vengono assegnati ai Responsabile di servizio alcuni obiettivi operativi (riconducibili alla performance organizzativa dell'Ente o dell'Area specifica) strettamente connessi con gli adempimenti, anche di tipo burocratico, da porre in essere entro il 31 dicembre. Dal grado di realizzazione degli obiettivi, a ciascuno dei quali viene assegnato un peso, discende la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso, ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa (D. Lgs. n. 150/09 e s.m.i.).

Il Piano e il ciclo della performance possono diventare strumenti per:

- 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);
- migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
- comunicare anche all'esterno (accountability) ai propri portatori di interesse (stakeholder) priorità e risultati attesi.

Il Responsabile di servizio dovrà comunicare adeguatamente ai dipendenti gli obiettivi assegnati al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi entro 30 giorni dall'approvazione del presente documento.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità facendone immediatamente partecipe la Giunta per gli eventuali

adempimenti di competenza. La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali. A consuntivo, ai sensi dell'art. 39, comma 2, lett. b) della L.R. 18/2016 e s.m.i., sarà redatto un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, evidenziando e rilevando gli eventuali scostamenti.

Si richiama l'attenzione sul fatto che il PNA 2022 ribadisca l'importanza di coordinare il sistema di gestione del rischio di corruzione con il ciclo della Performance attraverso l'introduzione, sottoforma di obiettivi sia di performance individuale sia organizzativa, delle attività svolte dall'Amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT. Una programmazione attenta e precisa argina decisioni estemporanee, non condivise, che potrebbero essere influenzate da elementi esterni portatori di interessi contrastanti con quelli dell'amministrazione. In questo senso va letto il collegamento tra i due strumenti, soprattutto in una realtà di così piccole dimensioni.

Un altro aspetto di collegamento tra i documenti si legge nel raccordo tra il sistema dei controlli ed il piano comunale della prevenzione della corruzione. Il programma dei controlli anno 2025 viene pensato e calibrato per monitorare il piano stesso.

Da ultimo, nell'effettuazione della valutazione della performance 2025 e, conseguentemente, in riferimento all'erogazione dell'indennità di risultato per tale anno, è doveroso richiamare l'art. 4 bis del D. Lgs. n. 33/2023, ai sensi del quale: *"le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento...La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base di indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7, comma 1 del D. L. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 64/2013"*.

Sulla base della previsione avanti menzionata, dunque, occorre prevedere che almeno il 30% della retribuzione di risultato dei Responsabili di P.O., sia collegato al raggiungimento dell'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento.

Tanto considerato, qualora all'esito della valutazione della performance 2025, il Responsabile di P.O. non dovesse aver raggiunto l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture entro i 30 giorni successivi alla ricezione, l'indennità di risultato verrà decurtata del 30%.

**Obiettivi di performance**

Per l'anno 2025 sono stati individuati gli obiettivi da realizzare di seguito indicati.

**AREA AMMINISTRATIVA**

<b>Obiettivo strategico</b>	<b>Obiettivo Operativo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Responsabil e</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Pes o</b>
<b>1.1. Prevenzione della corruzione e trasparenza</b>	<b>1.1.1 Aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti</b>	Con DPR 81/2023 è stato aggiornato il codice di comportamento adottato con DPR 63/2012. Le pubbliche amministrazioni devono procedere all'adeguamento dei codici di comportamento adottati	Sindaco	Approvazione dell'adeguamento entro il 31.12.2025	40
	<b>1.1.2 Amministrazione e Trasparente</b>	Ogni Amministrazione, ai sensi del D.Lgs. 33/2013, deve realizzare e implementare una apposita sezione sul proprio sito istituzionale denominata "Amministrazione e Trasparente". Dovrà essere	Sindaco	Assenza di istanze di accesso civico semplice e attestazione annuale dell'OIV non negativa (attestazione da produrre nei tempi stabiliti da ANAC)	20

		curata la pubblicazione tempestiva e completa della documentazione richiesta			
	<b>1.1.2 Tempi procedimentali</b>	Il PNA raccomanda di monitorare il rispetto dei tempi procedimentali	Sindaco	Entro il 15.12.2024 dovrà essere predisposta una relazione in merito	10
<b>2.1. Adeguaментo o normativo</b>	<b>2.1.1 Approvazione del regolamento per le alienazioni immobiliari</b>	La legge 127/1997 (Bassanini bis) consente alle Amministrazioni di adottare propri atti regolamentari per la disciplina di modalità semplificate per l'alienazione di beni immobili	Sindaco	Predisporre una bozza di regolamento da sottoporre poi al consiglio comunale entro il 30.11.2025	30

**AREA TECNICA**

<b>Obiettivo strategico</b>	<b>Obiettivo Operativo</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Peso</b>
<b>1.1. Prevenzione della corruzione e trasparenza</b>	<b>1.1.1 Amministrazione Trasparente</b>	Ogni Amministrazione, ai sensi del D.Lgs. 33/2013, deve realizzare e implementare una apposita sezione sul proprio sito istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente". Dovrà essere curata la pubblicazione tempestiva e completa della documentazione richiesta	TPO Tecnica	Assenza di istanze di accesso civico semplice e attestazione annuale dell'OIV non negativa (attestazione da produrre nei tempi stabiliti da ANAC)	20
	<b>1.1.2 Tempi procedurali</b>	Il PNA raccomanda di monitorare il rispetto dei tempi procedurali	TPO Tecnica	Entro il 15.12.2024 dovrà essere predisposta una relazione in merito	10
<b>2.1 Opere pubbliche</b>	<b>2.1.1 Parco ex Stazione Ferroviaria</b>	Il Comune ha ricevuto un contributo regionale di € 45.000 per	TPO Tecnica	Entro il 31.12.2025 dovrà essere progettati e	35

		realizzare un parco alberato... mettere nome specifico		appaltati i relativi lavori	
	<b>2.1.2 Efficientamento energetico</b>	Il Comune ha ricevuto un contributo regionale per i comuni terremotati per manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili pubblici di € 50.000.	Sindaco	Entro il 31.12.2025, in prosecuzione con l'intervento già effettuato nel corso del 2024, dovranno essere realizzati e rendicontati ulteriori interventi presso le Case Caritas per installazione di stufe ad alto rendimento	35

## **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

### **2.3.1 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

#### **Inquadramento generale**

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 in primo luogo 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).

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato un documento che contiene le nuove indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT e, oggi, della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO. Esso costituisce al momento attuale l'unico riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo ed aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015.

Il Consiglio dell'ANAC ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (deliberazione n. 7 del 17.01.2023). Al fine di sostenere le amministrazioni di ridotte dimensioni nell'attuazione del PIAO, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso PIAO da elaborare secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata (cfr. D.M. n. 132/2022). Le semplificazioni riguardano anche la sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. 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 (il Comune di RESIUTTA rientra in questa fattispecie con i suoi 4 dipendenti alla data del 01.01.2025) possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e più specificatamente qualora:

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

Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione.

L'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione , approvato con delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023, interviene con un aggiornamento in merito ai contratti pubblici, senza incidere sulle modalità di semplificazione sopra richiamate.

L'aggiornamento 2024 al Piano, attualmente in fase di consultazione, specificatamente dedicato alla semplificazione nei piccoli comuni prevede nuovamente la possibilità di riconfermare il precedente PTPCT

Nel caso di RESIUTTA si ritiene si possa procedere ad una mera riconferma del Piano 2024-2026 approvato con deliberazione giuntale n. 14 del 21.03.2024, in quanto ricorrono tutti i presupposti sopra richiamati. Il documento qui integralmente richiamato è pubblicato nella pertinente sezione di "Amministrazione Trasparente".

## **3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

## 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione presenta il modello organizzativo adottato.

- **Capitale Umano:** rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, età, genere, altre ed eventuali specificità del modello organizzativo. Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.
- **Salute Organizzativa:** rappresentazione di dati aggregati sulla base dei quali l'Ente misura in maniera sintetica la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione. Le misurazioni sono rese disponibili sulla base di set di indicatori *standard*, reperiti da fonti ministeriali.
- **Organizzazione del lavoro agile:** l'Ente illustra la propria pianificazione in termini di lavoro agile, in ottica di miglioramento delle *performance* ed in termini di efficienza e di efficacia.
- **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** viene indicato il dato sulla consistenza numerica di personale dell'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente sulla base del quale l'ente effettua una programmazione strategica delle risorse umane atta a migliorare i servizi resi al cittadino e alle imprese e a perseguire quindi obiettivi di valore pubblico.

L'obiettivo della programmazione delle risorse umane è garantire lo svolgimento efficiente dell'intera organizzazione per la piena realizzazione del Piano strategico, attraverso una corretta allocazione delle risorse umane come copertura totale del fabbisogno di personale e di competenze. Oltre a questo, si sommano altri benefici indiretti, come l'aumento del know-how generato da passare alle generazioni future, la soddisfazione dei dipendenti dovuta a percorsi di valorizzazione e l'aumento del benessere organizzativo.

Per la presente sezione è stato ottenuto il parere del revisore dei conti, per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di cui alla L. R. n. 18/2015, ottenendone il parere positivo datato 03/02/2025 (prot. 0000403 del 04/02/2025).

### 3.1.1 ORGANIGRAMMA

#### Organigramma dell'Ente

##### Premessa

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente.

Nella struttura dell'ente sono in servizio alla data di adozione del presente documento le seguenti unità:

- n. 1 dipendente di categoria C, profilo Istruttore Amministrativo
- n. 2 dipendenti di categoria C, profilo Istruttore Tecnico di cui uno titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 17 del CCRL 19/07/2023
- n. 1 dipendente di categoria B, profilo Operaio specializzato

I livelli di responsabilità presenti nell'ente comprendono Aree, a cui corrispondono specifici ed omogenei ambiti di intervento. Il Sindaco è Responsabile dell'Area Amministrativa, avvalendosi della deroga prevista per i piccoli comuni che consente ai componenti della Giunta di svolgere funzioni gestionali. Sono individuate le seguenti Aree:

- Tecnica, a cui sono assegnati n. 3 unità di personale dipendente,
- Amministrativa, a cui è assegnata n. 1 unità di personale dipendente,

Inoltre, le seguenti funzioni sono state delegate alla Comunità di Montagna Canal del Ferro e Val Canale ai sensi della L. R. 21/2019:

- Sportello catastale decentrato
- Servizio per i permessi raccolta funghi
- Servizio per autorizzazioni accesso alle strade forestali
- Canile comprensoriale
- Centrale unica di committenza
- Polizia Locale
- S.U.A.P. (Sportello Unico Attività Produttive)
- Servizio espropri
- Servizio Finanziario
- Servizio di gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
- Servizio personale

## Comune di Resiutta

Con decorrenza 01/01/2024 la gestione delle Risorse Umane è esercitata dal Servizio Associato del Personale del Gemonese a seguito della sottoscrizione della convenzione - ex art. 30 del D.Lgs 267/2000 e art 3, comma 1 L.R. 21/2019 – tra la Comunità di Montagna del Canal del Ferro e Valcanale, che ha agito anche per i comuni per i quali esercita tale funzione a seguito di trasferimento previo acquisizione del consenso dell'amministrazione tramite ratifica della convenzione, e il Comune di Gemona del Friuli (Ente capo-fila).

L'Ente non è soggetto agli obblighi posti dalla L. 68/1999, in materia di collocamento del personale disabile.

Nella dotazione organica non risulta vacante alcun posto.

La spesa teorica complessiva per la copertura di tutti i posti è pari ad euro 215.370,00 per l'anno 2025, 215.370,00 per l'anno 2026, 215.370,00 per l'anno 2027.

Ai sensi della Tabella 2 del DGR FVG 1885\_2020, come modificata dalla DGR FVG 1994\_2021, il Comune Di Resiutta rientra nella fascia dei Comuni - c) comuni da 0 a 999 abitanti, necessaria per il rispetto del valore soglia del % 32,60.

Ai sensi della Tabella 3 del DGR FVG 1885\_2020, il Comune di Resiutta non gode della Premialità per indicatore 8.2 (in sede di bilancio di previsione) o 10.3 (in sede di rendiconto) inferiore alle soglie di cui alla deliberazione giuntale n° 1885/14.12.2020.

Si evidenzia che l'ente rispetterà:

- per l'anno 2025 il valore soglia sopra indicato, prevedendo il conseguimento della percentuale del 26,66%;
- per l'anno 2026 il valore soglia sopra indicato, prevedendo il conseguimento della percentuale del 26,60%;
- per l'anno 2027 il valore soglia sopra indicato, prevedendo il conseguimento della percentuale del 26,60%.

## Struttura

- **Sindaco**
  - **Segretario comunale (attualmente a scavalco)**
    - **Area tecnica**
      - Categoria C2: 1
      - Categoria C1: 1
      - Categoria B3: 1
    - **Area amministrativa**
      - Categoria C5: 1

### 3.1.2 FUNZIONIGRAMMA E PROCESSI

#### Funzionigramma

#### Il Comune di Resiutta

#### - Sindaco

#### – Segretario Comunale (compiti derivanti dal TUEL)

#### - Area Amministrativa:

- Anagrafe
- Stato civile
- Elettorale
- Statistica
- Protocollo Della Documentazione In Entrata/uscita
- Archivio generale
- Contratti
- Servizi sociali (Carta Famiglia , ecc.)
- Cultura (biblioteca e museo)

## Comune di Resiutta

- Istruzione
- Processi di forniture (Contratti Sotto Soglia Secondo L'art. 36 Comma 2 Lettera A) Del D. Lgs. 50/2016
- Gestione Ed Erogazione Dei Contributi Economici A Associazioni, Enti, Istituti e Famiglie in Stato di bisogno
- Inserimento In Casa Di Riposo
- Gestione Ed Erogazione Dei Contributi Per Acquisto Libri Di Testo Scuola Secondaria Di Primo Grado

### **- Area Tecnica**

- Edilizia privata
- Istruttoria pratiche di edilizia privata.
- Provvedimenti autorizzativi di edilizia privata.
- Autorizzazioni Paesaggistiche.
- Rilevamento statistico attività edilizia.
- Comunicazione mensile delle "opere abusive".
- Attività di certificazione di vario genere.
- Attività di informazione per gli utenti ed operatori del settore edilizio.
- Controllo dell'attività urbanistico edilizia e vigilanza sul territorio.
- Servizio Manutenzione e Sicurezza sul Lavoro
- Piano Regolatore Generale.
- Piani Particolareggiati ed Attuativi in genere.
- Regolamento Edilizio Comunale.
- Norme Tecniche di Attuazione.
- Rilascio certificazioni di destinazione urbanistica - Compatibilità Urbanistica.

## Comune di Resiutta

- Gestione dell'intero procedimento di realizzazione delle opere pubbliche.
- Istruttoria atti per la realizzazione di opere pubbliche.
- Formazione e sottoscrizione di convenzioni per il conferimento di incarichi tecnici di progettazione e redazione piani di sicurezza.
- Bandi di gara e gare di appalto riguardanti lavori pubblici.
- Gestione amministrativa delle opere pubbliche.
- Gestione contribuzioni per la realizzazione di opere pubbliche.
- Manutenzioni dei beni comunali
- Manutenzione del verde
- Pulizia strade

Le restanti funzioni sono gestite per il tramite della Comunità di Montagna

### **3.1.3 CAPITALE UMANO**

#### **Sezione 3: Capitale Umano**

#### **Piano delle Azioni Positive 2025-2027**

## PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 nr. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. nr. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) ha rappresentato una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge nr. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 nr. 198, all’art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 nr. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, nr. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”

## Comune di Resiutta

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. nr. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. nr. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune di Resiutta attraverso le seguenti azioni positive:

Per ciascuno degli interventi programmatici di seguito indicati sono individuati:

- a) gli obiettivi da raggiungere;
- b) le azioni positive attraverso le quali raggiungere tali obiettivi;
- c) i soggetti ed uffici coinvolti per la realizzazione del piano;
- d) l'impegno di spesa, se necessario, per garantire la copertura finanziaria delle azioni positive;
- e) il periodo di realizzazione.

## OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

### Descrizione Intervento: FORMAZIONE

**Obiettivo:** Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi. L'ente dovrà garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", almeno 24 ore di formazione/anno.

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

**1.1 Azione positiva 1:** Redazione di un piano annuale di formazione che coinvolga tutto il personale dipendente, interpellando i responsabili di posizione organizzativa per l'individuazione di tematiche di interesse, con connessa comunicazione dello stesso al personale dipendente.

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

**Soggetti e Uffici coinvolti:** – Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario Comunale, Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile del Servizio di Sorveglianza e Protezione (RSSP).

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

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

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

**Copertura finanziaria:** sono impegnate annualmente in bilancio al Capitolo dedicato le risorse necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con le riduzioni dei costi imposti dalla normativa statale e regionale.

**Tempo di realizzazione Azione positiva 1.1:** entro il 31 dicembre 2025.

**Tempo realizzazione Azione positiva 1.2:** entro il 31 dicembre 2026.

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

### Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

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

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

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

**2.2 Azione positiva 2:** sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro, allo smart-working e al part-time.

**2.3 Azione positiva 2:** prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario Comunale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

**Copertura finanziaria:** non comporta oneri di spesa.

**Tempo di realizzazione Azione positiva 2.1:** i dipendenti che necessitano di flessibilità d'orario per esigenze personale e/o familiari dovranno tempestivamente comunicare la propria esigenza al responsabile competente che dovrà dare risposta motivata in merito all'accoglimento o rigetto della stessa entro 10 giorni.

**Tempo di realizzazione Azione positiva 2.2:** si sviluppa per tutta la durata del triennio.

### Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

**Azione positiva 1:** programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:** utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione positiva 3:** affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Vicesindaco in qualità di Responsabile di servizio e Ufficio del Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Tempo di realizzazione azione positiva 3.1.: la programmazione/organizzazione della formazione viene fatta in modo continuato nel corso di ciascuno degli anni del triennio considerato, in relazione alle esigenze degli Uffici rilevate dai Responsabili, sentiti i dipendenti interessati

Tempo di realizzazione azione positiva 3.2.: la corresponsione del premio produttività e delle progressioni di carriera viene fatta a seguito della sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo, secondo le risorse ivi stanziare.

Tempo di realizzazione azione positiva 3.3.: gli incarichi di responsabilità vengono conferiti in relazione alla necessità di assicurare l'attività amministrativa, in particolare l'emanazione di atti con rilevanza esterna, avuto riguardo alle competenze e alle attitudini dei dipendenti potenziali conferitari, nel rispetto della parità di genere.

### Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

**Obiettivo:** Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

**Finalità strategica:** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e parità di genere. Per quanto riguarda i T.P.O., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**3.1 - Azione positiva 1:** programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario Comunale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

**Copertura finanziaria:** non comporta oneri di spesa.

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

#### Descrizione Intervento: BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO

**Obiettivo:** perseguire il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro attraverso il contrasto dei fenomeni vessatori e discriminatori, nell'osservanza della legge regionale 8 aprile 2005, n. 7.

**4.1 - Azione positiva 1:** favorire la cultura del benessere sul luogo di lavoro, rendendo consapevoli le lavoratrici e i lavoratori come lo stesso sia un valore tutelato in ambito regionale da un atto di rango legislativo, in particolare dalla legge regionale 7/2005.

**4.2 - Azione positiva 2:** sensibilizzare e informare le lavoratrici e i lavoratori dei contenuti della L.R. 7/2005 che qualifica il fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro come fattispecie di "mobbing" e mira a ridurre l'incidenza e la frequenza.

**4.3 - Azione positiva 3:** promuovere iniziative di prevenzione e di sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo, anche legati a molestie sessuali e differenze di genere.

A tal fine è di prioritaria importanza informare le lavoratrici e i lavoratori dell'esistenza di Punti di Ascolto Antimobbing, che offrono un servizio completamente gratuito per i residenti della Regione Friuli Venezia Giulia, e che si avvalgono di professionisti qualificati in ambito giuridico, sociale e medico, che intervengono ad analizzare situazioni di malessere psico-fisico e ad orientare le lavoratrici e i lavoratori verso percorsi personalizzati di uscita dalla condizione di disagio.

Comune di Resiutta

Vanno resi edotti le lavoratrici e i lavoratori che il Punto di ascolto di riferimento per il Comune di appartenenza è sito in Udine, in Piazza Patriarcato n. 3.

Vanno altresì notiziati le lavoratrici e i lavoratori che possono rivolgersi alla Consigliera di parità, in particolare dell'Area vasta di Udine, in caso di discriminazioni o molestie sessuali.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario Comunale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

**Copertura finanziaria:** non comporta oneri di spesa.

**Tempo di realizzazione Azione positiva 4.1 e 4.2:** entro il 31 dicembre di ogni anno.

#### Durata del Piano e pubblicazione

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027). Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul Sito Internet Istituzionale.

#### Consistenza lavoratori e lavoratrici dipendenti dell'Ente al 31/12/2024

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2024					
	AREA AMMINISTRATIVA		AREA TECNICA		TOTALE
	F	M	F	M	
Istruttore amministrativo cat. C	1				<b>1</b>
Istruttore tecnico cat. C			2		<b>2</b>
operaio				1	<b>1</b>
<b>TOTALE DIPENDENTI (4)</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

Alla data di stesura del presente Piano non si rilevano posti scoperti e l'organico risulta al completo .

## 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

### 3.2.1 LAVORO AGILE

#### Disciplina del lavoro agile

Il servizio associato del personale sta predisponendo un regolamento per la disciplina del lavoro a distanza (agile/smartworking e da remoto); pertanto entro il 31/12/2025 l'ente si doterà di un regolamento per la disciplina del lavoro a distanza.

Fino all'entrata in vigore del nuovo regolamento comunale la prestazione in modalità agile è disciplinata dal regolamento del lavoro agile adottato con deliberazione giunta n. 122 del 12/06/2023, dalle disposizioni contenute nel titolo IV del CCRL 2019-2021 sottoscritto il 19/07/2023 nonché secondo quanto contenuto nel presente PIAO.

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, ovviamente oltre al dettato normativo nazionale (con particolare riferimento alle Leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica.

L'Ente ha dato attuazione alle disposizioni inerenti il c.d. "lavoro agile", ed in particolare a quanto contenuto nel D.P.C.M. dd. 23.09.2021 e nel D.M. del Ministro della Pubblica Amministrazione dd. 08.10.2021. Nello specifico, considerato che *"...ogni singola amministrazione provvede alla attuazione delle misure previste nel decreto attraverso i dirigenti di livello non generale..."* (art. 1, comma 4, citato D.M. 08.10.2021) i singoli responsabili di servizio/TPO hanno provveduto a valutare le condizioni per l'attivazione delle prestazioni di "lavoro agile" e, se del caso, hanno proceduto all'attivazione. Come previsto dalla normativa citata (art. 1, comma 1, D.P.C.M. dd. 23.09.2021 e art. 1, comma 2, D.M. 08.10.2021) tutto il personale del Comune è rientrato in presenza dal 15.10.2021).

Il CCRL del 19.07.2023 ha normato il lavoro a distanza, distinguendo il lavoro agile e il lavoro da remoto, nel comparto unico del pubblico impiego regionale e degli enti locali.

## Comune di Resiutta

Le ridotte dimensioni del Comune di Resiutta da un lato facilitano la mappatura delle attività effettuabili in regime di lavoro a distanza, la sua disciplina e la fruizione, dall'altro si contrappone l'esigenza della prestazione lavorativa in presenza di tutti i dipendenti (uno per servizio) per dar riscontro alle richieste e esigenze della cittadinanza con i servizi al pubblico, front-office e accoglienza che per loro natura sono difficilmente svolti da remoto.

Conseguentemente la disciplina di dettaglio, per quanto già non stabilito dalla contrattazione collettiva regionale di comparto, sarà definita temperando le esigenze personali e quelle di soddisfacimento del benessere (in termini di servizi) della cittadinanza nel 2025.

## 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### 3.3.1 FABBISOGNO DEL PERSONALE

#### Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2025-2027

Premesso la normativa di riferimento:

- 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'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 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. 165/2001, 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 ad 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;
- 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.
- le Linee di indirizzo approvate con DM 22.07.2022, pubblicate in G.U. il 14.09.2022 aventi per oggetto, "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 20 L.R. n. 18/2016, relativo alle procedure che l'ente deve osservare per la copertura di posti del personale;

- la legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, che ha innovato la legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, ed in particolar modo gli artt. 2, 19, 22 e 22-ter;
- la Deliberazione di Giunta Regionale n 1885-2020 avente per oggetto "Lr 18/2015, come modificata dalla Lr 20/2020 - Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. approvazione definitiva", e la Deliberazione di Giunta Regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021, avente ad oggetto "LR 18/2015, obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione. Aggiornamento dei valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale in esito al monitoraggio relativo ai contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche. Approvazione definitiva";
- l'art.6 comma 3 del d.m. 132/2022 (in vigore dal 22 settembre 2022).

Si richiamano preliminarmente, con riguardo al c.d. Capitale umano, i seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:

adozione del piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale e situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art.33, comma 2, D.Lgs.165/2001;

il piano dei fabbisogni del personale, che dovrà precedere all'assunzione a carico dell'anno 2024 (l'assunzione, se già presente nella pianificazione triennale precedente, dovrà essere confermata nella nuova pianificazione triennale) oltre al rispetto dei termini degli adempimenti c.d. "contabili" aventi scadenze diverse nel corso dell'anno;

rispetto dei vincoli di sostenibilità della spesa per il personale di cui l'art. 22, L.R. 18/2015.

La violazione dei predetti obblighi è sanzionata con l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni.

Di seguito si riportano, in aggiunta a quanto sopra, gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);

rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti di gestione e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 *quinques*, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);

adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113) entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio;

approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150) (per gli enti che non sono tenuti a valorizzare la sezione 2.2 dello schema di PIAO approvato con DM n. 132/2022).

Come indicato al punto E della circolare trasmessa dalla Regione Autonoma F.V.G. Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione prot. n. 38197/P del 30.12.2020 con l'entrata in vigore del nuovo sistema degli obblighi di finanza pubblica da parte dei comuni, posto in essere dalla L.R. 20/2020, non sono più applicabili le seguenti norme in materia di:

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della L.R. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- reclutamento di personale contenute nell'art. 4, comma 2, della L.R. 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'art. 56, comma 19, della L.R. 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- reclutamento di personale – utilizzo di resti assunzionali – contenute nell'art. 14-bis del D.L. 4/2019;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile – budget regionale – contenute nell'art. 19, commi 1, 2 e 3, della L.R. 18/2016;
- reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'art. 56, comma 19 bis, della L.R. 18/2016. 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;

- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (D.Lgs. 75/2017), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'art. 10, comma 17, della L.R. 23/2019.

Con il CCRL 19/07/2023 non sono, altresì, più applicabili a decorrere dal 1° gennaio 2023 i precedenti limiti contrattuali:

- fondo per la remunerazione del lavoro straordinario, ex art. 17, comma 8, CCRL biennio economico 2000/2001- il nuovo contratto disapplica il limite del lavoro straordinario imposto dall'art. 17, comma 8, del CCRL 01/08/2002 fermo restando l'obbligo in capo agli enti del rispetto dei limiti massimi individuali per prestazioni straordinarie disposto dall'art. 17, comma 10, del CCRL 01/08/2023, pari a 180 ore
- delle indennità, ex art. 32, comma 7, CCRL triennio economico 2016/2018, fermo restando che la quantificazione di tali somme, calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti, è soggetta ai vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente.

Sempre con il CCRL 19/07/2023 viene ridefinito il limite del trattamento economico accessorio spettante al personale incaricato di posizione organizzativa: fermo restando, per gli enti locali, il limite minimo previsto dall'art. 44, comma 3, CCRL 07/12/2006 (€ 4.150,00) l'importo massimo della retribuzione di posizione per il personale degli enti locali titolare di P.O. può essere incrementato (dagli originali € 10.350 per tredici mensilità), fino a euro 16.000,00. Restano confermate le percentuali della retribuzione di risultati previsti dall'art. 44, comma 6 (da un minimo di 15% a un massimo del 35%).

In attuazione delle norme di legge regionale, con deliberazione della Giunta regionale n. 1185 del 14 dicembre 2020 sono stati definiti i valori soglia per i due vincoli di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Con successiva deliberazione della Giunta Regionale n. 1871/2021 i valori soglia, differenziati per classe demografica, relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, approvati con la precedente deliberazione n. 1185/2020, sono stati rideterminati, con decorrenza dall'esercizio finanziario 2022, come indicato nella seguente tabella:

Classe demografica	Valore soglia regionale indicatore di sostenibilità della spesa di personale DGR 1885/2020	AGGIORNAMENTO Valore soglia regionale indicatore di sostenibilità della spesa di personale	Differenza
0-999	30,70	32,60	1,90
1.000-1.999	28,80	30,10	1,30
2.000-2.999	25,70	26,80	1,10
3.000-4.999	23,60	24,30	0,70
5.000-9.999	26,70	27,20	0,50
10.000-24.999	23,00	23,40	0,40
25.000-149.999	25,60	26,10	0,50
150.000-249.999	30,50	30,60	0,10

Nel corso del triennio 2025/2027, allo stato, sulla base, in particolare, di dati certi, non sono previste cessazioni per il collocamento in quiescenza:

- anno 2025, numero cessazioni 0;
- anno 2026, numero cessazioni 0;
- anno 2027, numero cessazioni 0.

Nel corso del 2024 NON si sono verificate cessazioni di personale né nuove assunzioni. Allo stato non risultano posti vacanti in organico.

La razionalizzazione delle forme di gestione delle attività dell'ente, con specifico riferimento a quelle che non sono dirette precipuamente all'erogazione di servizi ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'ente, ma allo svolgimento di attività di supporto, è già stata attivata. Nel corso del triennio 2025/2027, potrà essere avviata un'attività di reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi, anche conseguenti all'introduzione delle tecnologie informatiche e telematiche o alla loro implementazione, con l'obiettivo di garantire un complessivo miglioramento dei servizi comunali.

Alla luce di tali considerazioni, l'ente programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027.

## **ANNO 2025**

Comune di Resiutta

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO: previste nel caso si renda necessario provvedere a eventuale sostituzione di personale cessato

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO: è prevista l'assunzione di n. 1 unità di personale cat. C istruttore tecnico per massimo 6 ore settimanali da febbraio a dicembre 2025 ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 per potenziare l'ufficio tecnico realizzazione di progetti legati al PNRR

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO: nessuna a conoscenza di questo servizio.

\*\*\*\*\*

### **ANNO 2026**

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO: previste nel caso si renda necessario provvedere al turn over del personale

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO: nessuna a conoscenza di questo servizio.

\*\*\*\*\*

### **ANNO 2027**

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO: previste nel caso si renda necessario provvedere al turn over del personale

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO: nessuna a conoscenza di questo servizio.

### **TRIENNIO ANNO 2025 - 2027**

Per il triennio 2025-2027, qualora si ritenga opportuno potenziare l'organico anche temporaneamente, o nel qual caso si rendesse necessario sopperire all'assenza di personale in servizio, è autorizzato, ove possibile:

- la copertura dei posti che eventualmente si renderanno vacanti anche mediante procedure di progressione fra le categorie (progressioni verticali) laddove ne ricorrano i presupposti nei limiti di quanto disposto dall'art. 20, comma 2, della L.R. 18/2016, ponendo in essere tutte le strategie per il trasferimento del know-how e del know-that, (anche con il reclutamento anticipato del personale rispetto all'effettiva cessazione del dimissionario);

- il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o a tempo determinato laddove sussista la necessità di un arruolamento immediato al fine di garantire gli standard qualitativi e quantitativi nonché l'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa nonché per far fronte a situazioni impreviste e/o imprevedibili, per supportare gli uffici o la sostituzione di personale temporaneamente assente (nel rispetto dei divieti normativamente e contrattualmente previsti), personale posto in aspettativa volontaria o personale cessato con diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 10, comma 8 CCRL 19/07/2023;
- l'attivazione di altre forme di lavoro flessibile (somministrazione di lavoro tramite centri per l'impiego ecc.).
- il ricorso a convenzionamenti con altri enti in applicazione dell'art. 27 del CCRL 19/07/2023 qualora i responsabili dei servizi valutino tale strumento opportuno o necessario al fine di migliorare/garantire i servizi dell'Ente, nei limiti della disponibilità di bilancio;
- il ricorso all'utilizzo dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza, in conformità al disposto dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311 del 2004 che consente di derogare al principio di unicità del rapporto di lavoro a tempo pieno nella Pubblica amministrazione espresso dall'art. 53, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001;
- la partecipazione, qualora ne sussistano i presupposti, a progetti sperimentali di coworking con altri Enti;
- il ricorso ad incarichi a titolo gratuito con soggetti in pensione ai sensi dell'art. 5 comma 9, dei D.L. 06.07.2012 n. 95 "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario", convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, modificato dall'art.6 del D.L. 24.06.2014 n. 90, convertito dalla Legge 114/2014;
- incarichi retribuiti per attività di formazione operativa e di primo affiancamento per il personale neo-assunto o assegnato per la prima volta a un servizio.
- incarichi esterni secondo quanto previsto dalla normativa nel tempo vigente
- attivazione dell'istituto del Comando per avvalersi, per particolari e specifiche esigenze di servizio e per un periodo massimo complessivo di due anni, di personale di altre amministrazioni pubbliche, collocato in posizione di comando, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza e del dipendente (art. 27 L.R. 18/2016);

-

Si precisa espressamente che L'Amministrazione, nell'ambito del Piano dei fabbisogni, potrà procedere annualmente o in corso d'anno alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e alla comparsa di nuove esigenze per effetto delle normali dinamiche del personale, garantendo comunque il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e la neutralità finanziaria della rimodulazione.

L'ente, ai sensi dell'art.1374 c.c. può assegnare temporaneamente o in via definitiva il personale in servizio a mansioni equivalenti all'interno di altri Settori, mediante atto formale di assegnazione adottato dal Responsabile dell'Ufficio Associato del Personale del gemonese, su richiesta dell'Amministrazione Comunale, per la copertura dei posti che dovessero rendersi anche temporaneamente vacanti, senza di fatto determinare un aumento della spesa di personale.

Si rammenta la Deliberazione della Giunta Regionale del FVG n. 789 del 21.05.2021, con la quale si prevedeva per l'anno 2021, l'esclusione dal computo della spesa di personale dei 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).

L'ente ha aderito la progetto regionale denominato Cantieri Lavoro anche nel 2025 e richiesto il finanziamento regionale tramite sistema IOL in ossequio al bando pubblicato dalla Regione.

### Capacità assunzionale e risorse finanziarie

Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche ed ai corrispondenti valori soglia, il Comune di Resiutta rientra nella fascia demografica "comuni da 0 a 999" abitanti di cui alla deliberazione della Giunta Regionale n. 1871/2021, alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dei primi tre titoli delle entrate del Bilancio di previsione pari al 32,60%. Per quanto attiene alla metodologia di calcolo del rispetto del valore soglia si rimanda alla circolare regionale prot.00038197/P del 30.12.2020.

Di seguito vengono riportati i dati contabili riferiti alla verifica del conseguimento del valore soglia di sostenibilità della spesa di personale per il triennio 2024/2026:

#### VERIFICA CONSEGUIMENTO DEL VALORE SOGLIA DI SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE:

	2025	2026	2027
SPESE PERSONALE MACR.1.1.0.0.0	211.870,00	211.870,00	211.870,00
SPESE PERSONALE MACR.1.3.2.12.0	3.500,00	3.500,00	3.500,00

RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE			
a detrarre			
SPESE PER CANTIERI LAVORO			
RIMBORSO RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	-	-	-
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI			
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR			
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE PROPRIE RISORSE DI BILANCIO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR			
SPESE PER ARRETRATI DI ESERCIZI PRECEDENTI E RELATIVI A RINNOVI CONTRATTUALI			
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI			
SPESE CONSEGUENTI ALL'ATTUAZIONE NORMA INTERPRETAZIONE AUTENTICA LR 13/2022 ARTICOLO 9, COMMA 48			
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>215.370,00</b>	<b>215.370,00</b>	<b>215.370,00</b>
ENTRATE TIT.1	150.096,03	150.096,03	150.096,03
ENTRATE TIT.2	490.598,76	492.398,76	492.398,76
ENTRATE TIT.3	185.969,63	185.969,63	185.969,63
ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N.147			
a detrarre			
FCDE ASSESTATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	18.759,47	18.759,47	18.759,47
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	-		
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE			
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI			

ENTRATA CORRELATA ALLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR	-	-	-
ENTRATE CORRELATE AL CONTRIBUTO PREVISTO DAL DL 152/2021 PER I COMUNI CON POPOLAZIONE INFERIORE A 5.000 ABITANTI PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR	-	-	-
FONDO SVALUTAZIONE CREDITI SU TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA			
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>807.904,95</b>	<b>809.704,95</b>	<b>809.704,95</b>
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	26,66	26,60	26,60
VALORE SOGLIA CLASSE DI RIFERIMENTO	32,60	32,60	32,60
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	-	-	-
VALORE SOGLIA FINALE	32,60	32,60	32,60
<b>SCOSTAMENTO</b>	<b>5,94</b>	<b>6,00</b>	<b>6,00</b>

Si evidenzia il rispetto da parte dell'ente del valore soglia in tema di spesa di personale, evidenziando le capacità assunzionali residue dell'ente, ovvero la spesa che potrebbe essere sostenuta dall'ente in relazione al parametro soglia ottenuto.

Un tanto premesso si attesta:

Ai sensi dell'art.22 della L.R. 18/2016, ed in base all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, il Responsabile del Servizio Personale ha effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'Ente e da tale verifica non risulta alcuna condizione di eccedenza di personale per l'anno 2025

L'Ente non è soggetto agli obblighi posti dalla L. 68/1999, in materia di collocamento del personale disabile.

## 3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

### Premessa

La formazione riveste un ruolo fondamentale come strumento in grado di favorire e diffondere i processi di apprendimento e la creazione di una comunità di conoscenza che può costituire un patrimonio comune e condiviso, al fine di realizzare un cambiamento culturale delle politiche dell'ente volto al miglioramento del benessere e della qualità della vita di utenti e stakeholder. In quest'ottica la formazione assolve a un duplice compito, da una parte agisce internamente per promuovere e proteggere la salute organizzativa e professionale dell'ente, dall'altra produce un impatto indiretto in termini di benessere sanitario-economico sui destinatari delle politiche dei servizi, tramite il miglioramento dei servizi offerti. La formazione diventa quindi la leva del cambiamento per la creazione di Valore Pubblico.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

In particolare, recependo la direttiva del Ministro per la funzione pubblica Paolo Zangrillo del 23.03.2023, le scelte del Comune di Tarvisio in materia di formazione del personale verranno definite e condivise dal Responsabile del Servizio Associato del Personale, dal Responsabile per la trasformazione digitale e dai singoli responsabili di servizio - in un'ottica triennale - sulla base delle esigenze rilevate e soddisfatte nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità:

- Alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- Alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679);
- Alla formazione in materia lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (piattaforma "Syllabus" e ).

A tali attività di base e generali per tutto il personale, si accostano attività formative specifiche a seconda dei settori di competenza, indirizzate all'aggiornamento professionale per assicurare la continuità e lo sviluppo delle prestazioni rispetto a specifiche esigenze di servizio, di volta in volta attivate in relazione alle necessità rilevate e alle novità normative introdotte.

Il Ministro per la pubblica amministrazione, senatore Paolo Zangrillo, ha adottato la direttiva 14/01/2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano avente ad oggetto: "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). "Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche. Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA. La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue conseguite dai dipendenti.

Nel corso del triennio di riferimento il Comune intende promuovere l'iscrizione/partecipazione ai programmi formativi gratuiti (webinar) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali ANCI, IFEL, CompaFVG, piattaforma "Syllabus" per la formazione digitale. Le attività formative che l'Ente andrà ad effettuare nel triennio di riferimento 2025-2027 dovranno garantire, a partire dal 2025, con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue conseguite dai dipendenti. (a titolo indicativo e non esaustivo):

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2025/2027 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" in cui si evidenzia che "la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di

modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”;

- Linee guida per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche;
- “Decreto Brunetta n. 80/2021” in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- Documento Unico di Programmazione dell'Ente;
- Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023.
- Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025

La pianificazione della formazione deve sviluppare la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. In particolare modo, rileva la formazione finalizzata allo sviluppo delle competenze digitali, supportata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che individua la formazione quale strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano necessario per cogliere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica.

La formazione del personale dipendente verrà definita e condivisa con priorità dal Responsabile del servizio Associato del Personale e dai singoli responsabili di servizio, sfruttando in particolar modo la formazione messa a disposizione dal Dipartimento Formazione Pubblica e le competenze dell'Associazione ComPA FVG, ente nato per volontà delle Associazioni di Comuni, Province, Comunità Montane e Aziende sanitarie del Friuli-Venezia Giulia con l'obiettivo di rafforzare la capacità istituzionale, di pianificazione organizzativa e gestionale delle Autonomie locali, degli Enti e delle Aziende pubbliche del Friuli-Venezia Giulia.

In particolare, ComPA FVG fornisce supporto agli enti nell'ambito del catalogo formativo periodicamente aggiornato e finanziato all'interno del progetto Next Pa ed IFEL, corsi a cataloghi a titolo gratuito rinvenibili sul sito <https://compa.fvg.it>. Nulla toglie il ricorso ad altri fornitori qualora l'esigenza formativa lo richieda.

Con l'utilizzazione di una quota definita nello specifico regolamento dell'incentivo per le funzioni tecniche di cui al comma 4 dell'articolo 113 del D. Lgs. n. 50/2016, potrà essere finanziata la

partecipazione dei dipendenti dell'ente a master e scuole di specializzazione in tema di contratti pubblici.

### Formazione Trasversale

La formazione trasversale individuata, da attuarsi nel corso del triennio 2025-2027, ha per oggetto:

- le misure previste dalla sezione "rischi corruttivi e trasparenza" triennio 2025-2027;
- la salute e la sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- il trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679);
- le competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa (in linea con il progetto "Syllabus", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica). In particolare, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1\_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente in particolare rivolti a coloro che svolgono la propria prestazione lavorativa in modalità agile o da remoto;
- la cybersecurity nella Pubblica Amministrazione;
- ove necessario, le lingue straniere;
- il procedimento amministrativo;
- il corso di valutazione e sviluppo del personale
- l'etica pubblica e i comportamenti etici in attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022.

L'ente dovrà garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", almeno 40 ore di formazione/anno. Si evidenzia sin da subito il carattere irrealistico per alcune categorie di lavoratore (es. operai) prevedere una formazione di almeno 40 ore annuali.

### Formazione Specifica

L'ente individuerà, in accordo con i dipendenti, obiettivi formativi e piani di formazione individuali, in modo da coniugare la crescita e lo sviluppo dei singoli dipendenti con gli obiettivi di performance di

Comune di Resiutta

innovazione delle Amministrazioni, tenendo conto dell'attuale sistema di valutazione che valorizza tale caratteristica.

A tal fine, si riporta il catalogo e le varie aree di interesse afferenti il presente documento, rinvenibili sul sito di Compa FVG (Home - ComPA FVG):

Area A - ComPA FVG – Amministrativa, giuridica e demografica

Area E - ComPA FVG – PA Digitale

Area N - ComPA FVG – Organizzazione e management delle risorse umane

Altro obiettivo dell'ente è fornire inoltre una formazione specifica che tende a puntare a:

- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione volta al nuovo personale in entrata, nonché la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività.

A tal fine, si riporta il catalogo e le varie aree di interesse afferenti il presente documento, rinvenibili sul sito di Compa FVG (Home - ComPA FVG):

Area A - ComPA FVG – Amministrativa, giuridica e demografica

Area B - ComPA FVG – Finanziaria Contabile, Fiscale e Tributi

Area D - ComPA FVG – Gare, Appalti e Contratti Pubblici

Area E - ComPA FVG – PA Digitale

Area G - ComPA FVG – Sviluppo locale, programmazione e Finanziamenti EU

Area H - ComPA FVG – Gestione del Personale

Area I - ComPA FVG – Tecnica, ambiente ed attività produttive

Naturalmente nell'ambito di valorizzazione del personale dipendente, corretta applicazione trova l'istituto del "Diritto allo Studio, ai sensi dell'art. Art. 47 CCRL 1° agosto 2002".

Al tempo stesso, si segnalano le iniziative del Dipartimento della Funzione Pubblica, volte a valorizzare la formazione attraverso la stipula di un apposito protocollo di intesa firmato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e la Ministra dell'Università e della Ricerca, Maria Cristina Messa, che consente a tutti i dipendenti pubblici che lo vorranno di

Comune di Resiutta

usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master. (<https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode>)

## 4 MONITORAGGIO

## **4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO**

### **4.1.1 PREMESSA**

Il Comune di Resiutta è un Ente con meno di 50 dipendenti e pertanto non è tenuto alla compilazione di questa sezione, in quanto il monitoraggio rientra tra quegli elementi di natura meramente eventuale.