

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	40
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	87
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	88
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	101
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	103
4 MONITORAGGIO	117
4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO	118

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 programmatica 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 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.60 del 22.12.2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 63 del 22.12.2023.

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;
- 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
 - 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

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: 266

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. Pontebbana, 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 2024-2026 con deliberazione consiliare n. 9 del 08.03.2024, 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 2023 è stato caratterizzato da un panorama internazionale in continuo cambiamento, influenzato dalle sfide emergenti causate dai nuovi conflitti esplosi e dalla continua gestione degli impatti derivanti dalla pandemia COVID-19.

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

Nel panorama del 2023, 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 del 2023 è influenzato da molteplici fattori determinanti per lo sviluppo economico. Oltre agli sviluppi della pandemia, 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



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 nel 2024 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

Comune di Resiutta

M2C4	2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei comuni	Piccole opere (articolo 1, commi 29 e ss.) (L.n.160/2019) anno 2024	Completamento parco giochi	I24J22000560006	50.000,00
M2C4	2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione 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

Tra le risorse sopra elencate alcune erano già state assegnate e solo in un secondo momento sono confluite tra le risorse del PNRR. In particolare, i contributi dello stato per l'efficientamento energetico a partire dal 2020.

Territoriale

Il territorio Provinciale

Premessa

I dati sotto presentati della Provincia di Udine fanno riferimento all'indagine della Qualità della vita anno 2023 del Sole 24 Ore (<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>) 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.

Qualità della vita a Udine

1°
SU 107 PROVINCE

Popolazione: 516.715
(2023) Istat

La performance migliore e peggiore

1° in classifica
Palestre, piscine e stabilimenti termali
Ogni 10mila abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2023)
3,5  MEDIA 1,7

97° in classifica
Numero pensioni di vecchiaia
Numero pensionati ogni 1000 abitanti (Inps, 2022)
240  MEDIA 198

89° in classifica
Soleggiamento
7,5
Ore di sole al giorno

44° in classifica
Ondate di calore
176,0
Sforamenti >=30°C per 3 giorni consecutivi nel periodo 2011-2021

102° in classifica
Eventi estremi
51,0
Giorni con accumulo di pioggia >40 mm nel periodo 2011-2021

Classifica finale 2023

RANK
1°

VAR.2022/2021
+11▲

MEDAGLIE
1 0 0

INDICATORE	107°	1°	RANK	VAR.'23/'22	MEDAGLIE		
> Ricchezza e consumi		28°	+4▲	0	0	0	
> Affari e lavoro		22°	+43▲	0	0	0	
> Giustizia e sicurezza		4°	+1▲	0	0	0	
> Demografia e società		44°	+1▲	0	0	0	
> Ambiente e servizi		5°	+25▲	0	0	0	
> Cultura e tempo libero		5°	+6▲	0	1	0	

RICCHEZZA E CONSUMI		28°	+4 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Valore aggiunto per abitante Migliaia di euro a valori correnti (Prometeia, stima sul 2023)	27	33	28
Depositi bancari delle famiglie consumatrici In migliaia euro pro capite (Banca d'Italia, Al 31 luglio 2023)	18	22	18,5
Spesa delle famiglie per il consumo di beni durevoli In euro all'anno (Osservatorio Findomestic - Prometeia, 2022)	45	2.896	2.616,60
Famiglie con Isee basso Isee < 7 mila euro - In % sul totale dei nuclei con Isee (elab su dati Inps, 2022)	7	21	33
Beneficiari di reddito di cittadinanza Persone coinvolte ogni mille abitanti (Inps/Istat, 2022)	11	18,2	54,4
Popolazione con crediti attivi In percentuale sul totale dei maggiorenni residenti (Crif, A giugno 2023)	71	50	51,40
Finanziamenti - Esposizione media residua Incidenza % sul reddito medio dichiarato (Crif, A giugno 2023)	70	176	161,9
Prezzo medio di vendita delle case Per appartamenti nuovi di 100 mq in zona semicentrale nei capoluoghi (Scenari immobiliari, a ottobre 2022)	68	1.350	1.898,80
Canoni medi di locazione Incidenza % sul reddito medio dichiarato (100 mq in zona semicentrale) (Scenari immobiliari, a ottobre 2022)	24	23	36,20
Tempi medi di vendita del residenziale In mesi (Scenari immobiliari, a ottobre 2023)	62	5,5	5,3
Riqualificazioni energetiche Euro per abitante (Enea, 2021)	55	128	124,2
Pagamenti delle fatture oltre i 30 giorni % delle fatture commerciali ai fornitori (Cribis, A settembre 2023)	38	7,8	10,3
Protesti pro capite In euro all'anno (Infocamere/Istat, Agosto 2022 - luglio 2023)	15	0,74	2,8
Inflazione indice generale in % (elab su dati Istat, Sett 2022-Sett 2023)	21	5	5,3
Inflazione prodotti alimentari e bevande non alcoliche in % (elab su dati Istat, Sett 2022-Sett 2023)	44	8	8,60

AFFARI E LAVORO		22°	+43 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Startup innovative Ogni mille società di capitale (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	17	9	6,1
Imprese che fanno ecommerce Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	41	5	4,9
Imprenditorialità giovanile Con titolare under 35, ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	92	7	8,2
Nuove iscrizioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	73	4,7	4,9
Cessazioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	51	4,58	4,6
Imprese in fallimento Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	8	0,93	1,6
Imprese straniere Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	41	11,3	10,2
Tasso di occupazione In % (20-64 anni) (Istat, 2022)	19	74	65,1
Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) In % (Istat, 2022)	12	11,7	18,5
Gender pay gap Diff. % retribuzione media annua rispetto ai maschi (dipendenti del settore privato) (Inps, 2022)	93	36	31,6
Lavoratori domestici Ogni mille abitanti (Inps/Istat, 2022)	25	18	14,4
Quota di export sul Pil Rapporto % tra esportazioni di beni verso l'estero e valore aggiunto (Prometeia, 2022)	31	45,7	33,1
Partecipazione alla formazione continua In % su persone di 25-64 anni (Istat, 2022)	30	11	9,4
Infortuni sul lavoro Infortuni mortali e inabilità permanente ogni 10mila occupati (Inail, 2021)	12	7	11,4
Numero pensioni di vecchiaia Numero pensionati ogni 1000 abitanti (inps, 2022)	97	240	198,5

GIUSTIZIA E SICUREZZA		4°	+1▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Indice di criminalità - totale dei delitti denunciati Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	14	2.565	3.307,40
Furti con destrezza Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	11	18	27,50
Furti in abitazione Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2022)	60	222	213,1
Furti di autovetture Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2022)	7	16,5	93,3
Furti con strappo Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	41	6,77	13
Rapine in pubblica via Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	28	5	15,6
Reati legati agli stupefacenti (spaccio, produzione, ecc.) Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	37	38	47
Estorsioni Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	46	17,2	18,8
Riciclaggio e impiego di denaro Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	51	1,55	2
Incendi Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	2	2,13	14,7
Delitti informatici Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	5	22,8	55,5
Indice di litigiosità Cause civili iscritte ogni 100mila abitanti (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	21	1.525,50	2.047,40
Quota cause pendenti ultratriennali In % sul totale delle cause pendenti (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	11	0,05	0,2
Durata media delle cause civili In giorni (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	8	137,00	291,00
Mortalità per incidenti stradali Tasso standardizzato per 10.000 residenti (15-34 anni) (Istat, 2022)	89	4,1	2,9

DEMOGRAFIA E SOCIETÀ		44°	+1▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Densità abitativa Residenti per kmq (Istat, Al 1° gennaio 2023)	29	104	263,8
Speranza di vita alla nascita Numero medio di anni (Istat, 2022)	41	82,8	82,6
Quoziente di natalità Nativi vivi ogni mille abitanti (Istat, 2022)	83	6	6,4
Tasso di fecondità Nati vivi per donna (Istat, 2022)	63	1	1,2
Saldo migratorio totale Diff. tra iscritti e cancellati all'anagrafe ogni mille residenti (Istat, 2022)	39	4	2,5
Immigrati regolari residenti In percentuale sulla popolazione residente (Istat, Al 1° gennaio 2023)	60	8	8,1
Indice di dipendenza strutturale Residenti in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) ogni 100 in età attiva (15-64 anni) (Istat, 2023)	89	62	58,9
Indice della solitudine Persone sole in % sul totale dei nuclei (elab su dati Istat, 2021)	80	39	36,6
Iscritti all'Aire Per provincia di iscrizione in % su popolazione (Migrantes, 44562)	89	16,9	12,2
Laureati e altri titoli terziari In % su persone 25 - 39 anni (Istat, 2022)	25	32	27,1
Anni di studio Numero medio degli anni di studio della popolazione over 25 anni (elab. Tagliacarne su dati Istat, Ad oggi)	24	11	10,5
Consumo di farmaci per l'obesità Pillole (unità minime farmacologiche) vendute pro capite (Iqvia, 2022)	32	8,13	15,8
Psichiatri e psicologia clinica Professionisti attivi ogni mille abitanti (Iqvia, a ottobre 2023)	28	0,21	0,2
Medici di medicina generale Professionisti attivi ogni mille abitanti (Iqvia, a ottobre 2023)	41	0,7	0,7
Posti letto per specialità ad elevata assistenza Per 10mila abitanti (Istat, 2021)	30	4,5	3,8

AMBIENTE E SERVIZI		5°	+25 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Qualità della vita degli anziani Tra i 12 parametri: orti urbani, biblioteche, farmaci, infermieri (0, edizione 2023)	39	454	435,7
Qualità della vita delle donne Tra i 12 parametri: amministratori donne, occupazione, speranza di vita, stem, violenze, sport (edizione 2023)	1	699	548
Qualità della vita dei bambini Tra i 12 parametri: asili nido, aree giochi, pediatri, scuole accessibili (0, edizione 2023)	8	535	420,3
Qualità della vita dei giovani Tra i 12 parametri: concerti, sport all'aperto, nozze, primo figlio (0, edizione 2023)	29	555	499
Farmacie Ogni mille abitanti (Iqvia, a ottobre 2023)	40	0,37	0,4
Progetti Pnrr Numero ogni mille abitanti (elab su dati Italiadomani.gov.it, all'8 settembre 2023)	51	3,9	4,3
Ecosistema urbano Indice sintetico su 18 parametri: qualità dell'aria, rifiuti, reti idriche, consumo di suolo (Legambiente -	29	63	56,3
Tasso di motorizzazione Auto in circolazione ogni 100 abitanti (Legambiente - Ecosistema urbano)	59	68	66,6
Energia elettrica da fonti rinnovabili Incidenza eolico, fotovoltaico, geotermico e idrico, in % su produzione lorda (Elab. Tagliacarne su dati	73	26	50,1
Consumi energetici Gas naturale ed energia elettrica nei comuni capoluogo (tonnellate equivalenti di petrolio per 100	70	105	86
Illuminazione pubblica sostenibile Punti luce a led, in % sul totale nel comune capoluogo (Istat, 2021)	23	92	51,6
Amministrazioni digitali Tra i 10 indicatori: servizi online, piattaforme abilitanti e accessibilità (Fpa, 2023)	14	72	59,6
Comuni aperti Tra i 17 indicatori: social media, open data, portali cartografici aperti, app municipali (Fpa, 2023)	37	61	52
Scuole Accessibili In % (Istat, 2022)	14	45	37,3
Temperature Anomalia in °C rispetto al periodo 2011-2021 (Fondazione Cima, 2022)	11	0,33	0,7

CULTURA E TEMPO LIBERO		5°	+6 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Offerta culturale Spettacoli ogni mille abitanti (Siae/Istat, 2022)	14	70,8	48,2
Ingressi a spettacoli Numero di spettatori ogni mille spettacoli (elab. su dati Siae, 2022)	24	68.925,50	61.537,50
Bar Ogni mille abitanti (Infocamere/Istat, Al 30 settembre 2023)	21	3,3	2,8
Ristoranti (incluse le attività di ristorazione mobile) Ogni mille abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	46	4	4
Librerie Ogni 100mila abitanti (Infocamere/Istat, Al 30 settembre 2023)	86	5,4	7,6
Palestre, piscine e stabilimenti termali Ogni 10mila abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	1	3,5	1,7
Servizi di centri per il benessere fisico Ogni mille abitanti (esclusi gli stabilimenti termali) (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	1	0,21	0,1
Patrimonio museale per 100 km2 (Istat, 2021)	51	1	1,9
Addetti nelle imprese culturali In % sul totale (Istat, 2022)	25	1,2	1,1
Indice di lettura Copie ogni 100 abitanti (Ads, 2022)	8	22	13,2
Indice di Sportività Media dei punteggi in base a 36 parametri (Pts Clas, 2023)	21	1	0,9
Indice del clima Media dei punteggi in base a 10 parametri climatici (elaborazione Sole 24 Ore su dati 3Bmeteo, 2012-	70	564	593,5
Banda larga Indice di copertura a 100 Mbps (Agcom, 2022)	17	90	78,5
Amministratori comunali con meno di 40 anni In % sul totale (Istat, 2022)	58	25	26,2
Partecipazione elettorale In % sul totale degli elettori (Elab su dati Viminale, 2022)	45	67	63,7

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.

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 Venzone. Ha 266 abitanti (maschi 133 e femmine 133 - dati al 31.12.2023). 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. 267/2000 "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.
- 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.

Comune di Resiutta

- 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 2024-2026, 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. 10 del 08.03.2024.

Le linee programmatiche di mandato e il DUP 2024-2026 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.

Stante l'assenza in dotazione organica di personale categoria D e di un segretario comunale titolare di sede, l'Amministrazione non ha istituito l'area delle posizioni organizzative. Per i 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 2024-2026;
- 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 Sindaco-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 Sindaco-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 2024 viene pensato e calibrato per monitorare il piano stesso.

Il piano della performance 2024 prevede negli obiettivi trasversali il rispetto del presente piano (obiettivo denominato "Attuazione misure previste dal PTPCT").

Si tratta di un obiettivo strategico trasversale, comune a tutte le aree sotto la diretta responsabilità del Segretario comunale, in qualità di RPCT.

Da ultimo, nell'effettuazione della valutazione della performance 2024 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 2024, 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%.

Nel nostro caso, trattasi di norma non applicabile in quanto le responsabilità gestionali sono in capo al Sindaco.

Qualora l'Amministrazione intendesse applicare le disposizioni del nuovo CCRL del 19.07.2023 che consentono di assegnare la titolarità delle posizioni organizzative anche a dipendenti categoria C, gli obiettivi che ora vengono formalmente assegnati al Sindaco- Responsabile di servizio si intendono automaticamente traslati in capo ai funzionari eventualmente incaricati

Obiettivi di performance

Per l'anno 2024 sono stati individuati gli obiettivi da realizzare di seguito indicati.

AREA AMMINISTRATIVA

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile	Indicatore	Peso
1.1. Prevenzione della corruzione e trasparenza	1.1.1 Aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti	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 31.12.2024	30
	1.1.2 Amministrazione Trasparente	Ogni Amministrazione, ai sensi del D.Lgs. 33/2013, deve realizzare e implementare una apposita sezione sul proprio sito istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente".	Sindaco	Assenza di istanze di accesso civico semplice e attestazione annuale dell'OIV non negativa (attestazione da produrre nei tempi stabiliti da ANAC)	15

		Dovrà essere curata la pubblicazione tempestiva e completa della documentazione richiesta			
2.1. Adeguamento normativo	2.1.1 Approvazione del regolamento per le alienazioni immobiliari	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 30.11.2024	40
3.1 Formazione obbligatoria del personale	3.1.1 Syllabus	Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto una piattaforma per la formazione obbligatoria dei dipendenti pubblici.	Sindaco	Garantire la formazione al proprio personale nel rispetto delle modalità fissate con la c.d. direttiva Zangrillo del marzo 2023	15

AREA TECNICA

Obiettivo strategico	Obiettivo Operativo	Descrizione	Responsabile	Indicatore	Peso
1.1. Prevenzione della corruzione e trasparenza	1.1.1 Amministrazione Trasparente	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	Sindaco	Assenza di istanze di accesso civico semplice e attestazione annuale dell'OIV non negativa (attestazione da produrre nei tempi stabiliti da ANAC)	5

		pubblicazione tempestiva e completa della documentazione richiesta			
	1.1.2 Tempi procedimentali	Il PNA raccomanda di monitorare il rispetto dei tempi procedimentali	Sindaco	Entro il 15.12.2024 dovrà essere predisposta una relazione in merito	5
2.1 Opere pubbliche	2.1.1 Parco giochi inclusivo	Completamento dei lavori	Sindaco	Entro il 31.12.2024 dovrà essere predisposta la rendicontazione dell'intervento	30
	2.1.2 Efficientamento energetico	Il Comune ha ricevuto un contributo ministeriale di € 58.000 per la progettazione, realizzazione e rendicontazione di interventi di efficientamento energetico	Sindaco	Entro il 31.12.2024 dovranno essere realizzati e rendicontati n. 6 interventi presso le Case Caritas per installazione di stufe ad alto rendimento	30
	2.1.3 Impianto fotovoltaico Stuvet	Completamento intervento per installazione impianto fotovoltaico su capannone comunale in località Stuvet.	Sindaco	Trattandosi di fondi PNRR, completare la rendicontazione sul portale REGIS entro il 31.12.2024	30

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Inquadramento generale

Con la deliberazione in data 17 gennaio 2023, n. 7 l'ANAC ha approvato in via definitiva il nuovo PNA 2022, il quale costituisce l'ultimo documento cui fare riferimento per la redazione della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cd. PIAO).

Rimangono, tuttavia, validi - per quanto compatibili - anche i contenuti del precedente Piano nazionale (PNA 2019) approvato da ANAC con deliberazione in data 13 novembre 2019, n. 1064.

Tra gli aspetti salienti dell'impostazione del nuovo PNA 2022, va segnalato, in particolare, il rilievo che ANAC chiede di dare alla trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR, al fine di impedire che le ingenti risorse finanziarie stanziare vengano toccate da fenomeni corruttivi, nonché di consentire una corretta gestione finanziaria delle stesse.

Del PNA 2019 si conservano le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, con un'analisi di tipo qualitativo per la misurazione e valutazione della gravità del rischio.

ANAC, con il PNA 2022, sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello della tutela del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono essenziali per ridurre il rischio di fenomeni corruttivi.

L'aggiornamento 2023 del PNA 2022, approvato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, ha focalizzato l'attenzione sul nuovo codice dei contratti (il D.Lgs. 36/2023) dettando specifiche disposizioni sul tema, senza peraltro modificarne i contenuti, ivi comprese le norme di semplificazione per i piccoli Enti.

La prevenzione della corruzione contribuisce a generare e tutelare il valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

La presente sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (cd. PIAO) del Comune di Resiutta viene, dunque, redatta in ossequio alle disposizioni impartite dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con delibera n. 1064 in data 13 novembre 2019 e nel il Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, i quali rappresentano i principali documenti che delineano le linee operative volte a prevenire rischi di corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni.

Con la L. n. 190 del 6 novembre 2012 il Legislatore, in attuazione dell'orientamento normativo internazionale espresso nella Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea dell'ONU in data 31.10.2003 e ratificata dallo Stato Italiano con legge 3/08/2009 n. 116, ha inteso, da un lato, inasprire le sanzioni a carico dei soggetti condannati per reati contro la Pubblica Amministrazione e, dall'altro, impostare un sistema finalizzato alla prevenzione di tali reati e, più in generale, dei fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione,

intervenendo in un ambito, quello organizzativo, nel quale si annidano le condizioni che consentono o facilitano il verificarsi di eventi corruttivi.

In tale ultimo ambito il concetto di “corruzione” deve essere inteso non solo e non tanto in senso stretto, quale condotta integrante le fattispecie di reato previste e punite dal codice penale, quanto piuttosto, in senso più ampio, come “cattiva amministrazione”, ossia come un insieme di comportamenti con i quali chi agisce in nome e per conto di una pubblica amministrazione, essendone dotato dei relativi poteri, devia la sua azione al perseguimento di interessi secondari e personali, facendo quindi cattivo uso del potere pubblico e ciò a prescindere dalla rilevanza penale o meno della sua condotta.

Il concetto di “corruzione” in senso lato, in altre parole, comprende tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, emerge un mal funzionamento dell’attività amministrativa a causa della strumentalizzazione della potestà pubblica al perseguimento di interessi privati, reso possibile da condizioni di inefficienza organizzativa, quali mancanza di trasparenza, l’eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, pletoricità procedimentale, esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, scarsa responsabilizzazione interna, inadeguatezza o assenza del personale, inadeguata diffusione della cultura della legalità, mancata attuazione del principio di distinzione tra politica ed amministrazione, mancanza di controlli, ecc. (cosiddetti “fattori abilitanti”).

La L. n. 190/2012 ha dato origine ad un corposo e complesso sistema normativo. Con il DPR n. 62 del 16 aprile del 2013, è stato adottato il “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, adeguato al nuovo codice dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R.13 giugno 2023, n. 81, con il quale sono state formalizzate una serie di regole comportamentali per i dipendenti pubblici con rimando a Codici di comportamento specifici che le singole amministrazioni sono tenute adottare in relazione alle loro peculiarità; con il D. Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013, successivamente modificato e integrato dal D. Lgs. n. 97 del 25 maggio 2013, sono state adottate disposizioni in materia di trasparenza amministrativa, con l’introduzione degli istituti dell’accesso civico e dell’accesso civico potenziato; con il D.Lgs. n. 39 del 18 aprile 2013 sono state dettate norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso amministrazioni pubbliche e presso enti privati in controllo pubblico.

Con l’art. 19 della L. 24 giugno 2014, n. 90 è stata soppressa l’Autorità nazionale per la vigilanza sui contratti pubblici ed è stata istituita l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), alla quale è stato attribuito uno specifico ruolo in materia di prevenzione della corruzione, svolto principalmente attraverso l’adozione dei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA), che contengono una serie di regole e di direttive indirizzate alle pubbliche amministrazioni per l’adozione, da parte di queste ultime, dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT). Il primo PNA è stato adottato nel 2013; sono seguiti aggiornamenti dello stesso con i PNA del 2015, del 2016 del 2017 e del 2018. Con il PNA 2019, l’ANAC ha riassunto e sostituito, nella parte generale, tutte le parti generali del precedente PNA 2013 e suoi aggiornamenti, facendone salve tuttavia tutte le parti speciali.

Valutazioni preliminari

Prima dell’entrata in vigore del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella L. 6 agosto 2021, n. 113 che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cd. PIAO), ogni anno ciascuna Pubblica Amministrazione era tenuta ad approvare un Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (cd. PTPCT), sulla base delle indicazioni contenute nel PNA.

A seguito dell'introduzione del PIAO, il suddetto piano è confluito all'interno del nuovo strumento programmatico e, più precisamente, nella sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" - sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza".

Per assolvere all'obbligo di trasmissione all'Autorità previsto dalla normativa vigente, il Piano è stato pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni generali – Atti generali" e "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione".

L'ultimo piano triennale approvato dal Comune di Resiutta è il PTPCT 2021-2023, adottato con deliberazione giunta n. 17/2021 e predisposto in applicazione del nuovo approccio qualitativo previsto nell'allegato 1 del PNA 2019 (Indicazioni metodologiche per la gestione di rischi corruttivi). Infatti, limitatamente ad alcuni processi ritenuti significativi, si è provveduto a fornire una valutazione complessiva del rischio corruttivo espresso, previa puntuale motivazione, utilizzando alcune lettere dell'alfabeto:

- Lettera A+ per un rischio molto alto;
- lettera A per indicare un rischio alto;
- lettera M per un rischio medio;
- lettera B per un rischio basso,
- lettera N qualora la fattispecie non ricorra (non si sono verificati eventi oppure il rischio è quasi nullo).

Il PTPCT 2021-2023 è stato successivamente recepito e confermato sia per il 2022 che per il 2023 (da ultima deliberazione giunta n. 35/2023), avvalendosi della norma di semplificazione prevista per gli Enti di ridotte dimensioni

In un'ottica di miglioramento progressivo, si rende necessario predisporre e adottare una nuova programmazione in materia di anticorruzione e trasparenza per il triennio 2024-2026, stante la necessità di un adeguamento dei processi contenuti nella precedente programmazione ai più recenti interventi del Legislatore (su tutti, si pensi agli interventi in materia di PNRR), nonché una revisione delle misure già previste nel piano precedente, al fine di evitarne la duplicazione o l'individuazione di misure decontestualizzate e poco utili rispetto alla realtà dell'Ente.

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base:

- delle linee di indirizzo stabilite dall'ANAC nel PNA 2019 e 2022 e relativo aggiornamento;

La sottosezione contiene:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;

- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa;
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi, si riportano le misure generali e specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Stanti le dimensioni dell'Ente, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza non ha a disposizione un ufficio dedicato a supporto della propria attività. Pertanto, nella predisposizione della presente sottosezione, il RPCT si è interfacciato con il Sindaco, Responsabile di entrambe le Aree dell'Ente.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e collegamento con la sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" e con il sistema di controllo interno

La prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni Amministrazione.

Per favorire la creazione di valore pubblico, il Comune di Resiutta prevede di attuare una serie di obiettivi strategici volti alla piena attuazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa:

1) Implementazione della cultura dell'integrità, dell'etica e della legalità. Potenziamento della cultura dell'integrità, dell'etica e della legalità, facendo in modo che la gestione del rischio di corruzione diventi un *modus operandi* e non venga invece percepita come un mero adempimento burocratico;

2) Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo agli appalti pubblici. Migliorare l'analisi dei rischi e l'implementazione di misure di prevenzione con particolare riferimento alla gestione degli appalti pubblici, evidenziando i rischi corruttivi attraverso una valutazione del livello di rischio dei diversi processi, e l'individuazione delle misure di prevenzione appropriate rispetto ai rischi individuati, analizzati e valutati;

3) Revisione e miglioramento della regolamentazione interna a partire dal Codice di Comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi. Adozione di misure di prevenzione e doveri di comportamento dei dipendenti in linea con le novità contenute nel DPR n. 81/2023, "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". L'individuazione di doveri di comportamento attraverso l'aggiornamento del Codice di comportamento integrativo è misura di carattere generale, già prevista dalla legge e ribadita dal PNA, volta a favorire un diffuso rispetto di regole di condotta, che favorisca la

lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale. Ulteriore miglioramento ed implementazione dell'attività istruttoria tesa a rilevare e trattare i casi di conflitto d'interessi; quale obiettivo trasversale e principio guida nella valutazione delle misure di prevenzione in essere e ai fini della loro rivisitazione per un complessivo miglioramento del sistema teso alla semplificazione e all'efficacia delle misure stesse, occorre reingegnerizzare i processi in funzione della prevenzione dei conflitti d'interesse. È importante attuare progressivamente le misure suggerite nel PNA 2022 in consultazione, con particolare riferimento alla parte speciale dedicata ai contratti pubblici;

4) Estensione del codice di comportamento anche agli amministratori.

5) Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli Stakeholder (ovvero la “collettività”), sia interni che esterni. Aumentare la chiarezza e l'accessibilità delle informazioni per gli stakeholder (ovvero la “collettività”) sia interni che esterni. In considerazione della valenza del principio generale di trasparenza in correlazione con il profilo dell'integrità dell'azione amministrativa, promozione di azioni di miglioramento della qualità dei dati pubblicati garantendo non solo l'apertura del formato di pubblicazione, ma anche l'aggiornamento, la tempestività, la completezza, la semplicità di consultazione e la comprensibilità dei dati e delle informazioni pubblicate, al fine di assicurare un puntuale adempimento degli obblighi di pubblicazione anche attraverso i processi di digitalizzazione e l'organizzazione dei flussi informativi sia interni sia esterni all'organizzazione. Partecipazione degli stakeholder (ovvero la “collettività”) alla formazione delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

Il procedimento di approvazione del Piano, Sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” dovrà prevedere il coinvolgimento di cittadini, associazioni civiche ed imprese al fine di raccogliere suggerimenti per una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione più efficace. Tali forme di consultazione di soggetti esterni portatori di interessi potranno essere avviate con un avviso pubblico sul sito istituzionale dell'Ente;

6) Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole etiche di comportamento anche ai fini della promozione del valore pubblico. Implementare i processi di formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e comportamento etico per promuovere il valore pubblico, in considerazione del ruolo fondamentale che la stessa assume nell'ambito della strategia per la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza, quale strumento indispensabile per assicurare una corretta e compiuta conoscenza delle regole di condotta che il personale è tenuto ad osservare e a creare un contesto favorevole alla legalità;

7) Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione) e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni. Proseguire nell'integrazione del sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione con il ciclo di gestione della performance e il sistema dei controlli interni; in particolare, il monitoraggio è necessario per assicurare l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione, individuando specifici doveri in capo ai soggetti indicati nella “Sezione rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, in ordine alla periodica verifica circa le attività poste in essere, per l'effettiva attuazione delle misure di legalità ed integrità programmate;

8) Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing). In considerazione delle importanti novità in materia recate dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, dare la più ampia e diffusa conoscenza a tutti i dipendenti dell'Ente dell'esistenza dell'istituto e delle sue modalità di esercizio, nonché realizzare tutte le azioni organizzative e tecniche necessarie a garantire idonea tutela del

dipendente pubblico che venuto a conoscenza per ragioni di lavoro, di attività illecite nell'amministrazione, dovesse segnalarle.

La presente sottosezione al PIAO 2024-2026 è predisposta tenendo conto, nei limiti del possibile in relazione alle limitate dimensioni di questo Comune e delle conseguenti difficoltà organizzative, dei predetti obiettivi strategici.

Gli scopi finali della sottosezione sono quelli di:

- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- aumentare la capacità di individuare i casi di corruzione;
- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione.

Procedure di formazione e adozione del Piano

Il RPCT elabora annualmente la proposta di sottosezione, salva la facoltà di avvalersi di eventuali forme di semplificazione previste dall'ANAC per i Comuni di piccole dimensioni (quali, ad es., la possibilità di confermare la sottosezione del triennio in corso in caso di assenza di fatti corruttivi o di rilevanti modifiche organizzative, fermo restando l'obbligo dell'approvazione di una nuova sottosezione ogni triennio).

Lo schema di sottosezione è trasmesso al Sindaco ed alla Giunta comunale ai fini della sua approvazione entro i termini previsti dalla legge. Per le annualità 2022 e 2023 questo Comune si è avvalso della possibilità, riservata ai comuni con meno di 5.000 abitanti dal PNA (Aggiornamento) 2018 e dal PNA 2019, di confermare il PTPCT 2021-2023. In adempimento dell'obbligo, previsto anche per i piccoli Comuni, di approvare comunque un nuovo PTPCT ogni tre anni, la presente sottosezione disegna la strategia per la prevenzione della corruzione nel Comune di Resiutta per il triennio 2024-2026.

Preliminarmente alla trasmissione di cui al comma precedente, al fine di disegnare una efficace strategia anticorruzione, viene attuato il coinvolgimento di cittadini ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi (*stakeholders*), tramite la pubblicazione sul sito web dell'Ente di apposito avviso per l'inoltro di osservazioni e suggerimenti, allo scopo ultimo di sensibilizzare i cittadini alla cultura della legalità. Il Comune tiene conto dell'esito della consultazione in sede di predisposizione della versione definitiva della sottosezione ed in sede di valutazione della sua adeguatezza, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento.

Ai fini della predisposizione della presente sottosezione il predetto avviso è stato pubblicato in data 24.01.2024; entro il previsto termine del 12.02.2024 nessun contributo da parte degli *stakeholders* risulta pervenuto al Comune.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge o dalle competenti autorità, la sottosezione viene approvata dalla Giunta comunale.

La sottosezione può essere modificata od integrata anche in corso di anno, su proposta del Responsabile, allorché siano accertate significative violazioni delle sue prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine alle attività dell'Amministrazione e in tutti gli altri casi in cui sia ritenuto opportuno.

Il PIAO, contenente la sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza”, è pubblicato sul sito del Comune alla sezione Amministrazione Trasparente > Disposizioni generali > PIAO.

La presente sottosezione dovrà essere coordinata con le altre sottosezioni del PIAO, in particolare con la sottosezione disciplinante la performance. Per questo aspetto si rinvia ai successivi paragrafi dedicati.

Le disposizioni in materia di Trasparenza sono riportate nella sezione 3 della presente sottosezione.

Integrazione con il Piano della Performance

Il PNA ribadisce l'importanza di coordinare il sistema di gestione del rischio di corruzione con il ciclo della Performance attraverso l'introduzione, sotto forma 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, infatti, 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.

L'obiettivo consiste in:

- Adozione delle misure di prevenzione generali e specifiche previste nella presente sezione (nuovo codice di comportamento dei dipendenti);
- Attuazione delle misure di trasparenza;

Metodologia

1. Il PNA 2019 ha innovato radicalmente il processo di gestione del rischio come disegnato nel PNA 2013 e nei successivi aggiornamenti. Il documento metodologico che le PPAA sono tenute a seguire è rappresentato dall'Allegato 1 al PNA 2019, richiamato dal PNA 2022 - che questo Comune ha già applicato nel PTPCT 2021-2023 – il quale impone un approccio sostanzialistico e contestualizzato del processo di gestione del rischio, spingendo le amministrazioni all'elaborazione di una strategia della prevenzione che sia effettivamente utile ed efficace e non un mero adempimento formale.

2. La metodologia disegnata dall'ANAC si articola in una pluralità di fasi, che possono così essere riassunte:

- a) Analisi del contesto esterno ed interno;
- b) Mappatura dei procedimenti;
- c) Individuazione dei rischi di comportamenti di *mala gestio*;
- d) Valutazione dei singoli rischi;
- e) Individuazione delle misure di trattamento.

Analisi del contesto

L'Autorità nazionale anticorruzione ha decretato che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni

necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.

Inoltre, nell'ottica di rafforzare la logica di integrazione tra performance, struttura organizzativa e prevenzione della corruzione, nella stesura del PIAO, il Comune di Resiutta ha adottato un approccio interdisciplinare che consente, tramite strumenti digitali, l'integrazione tra le diverse sezioni di cui il PIAO si compone.

I dati e le informazioni raccolte per ogni sottosezione del PIAO costituiscono, nella logica della pianificazione integrata, patrimonio comune e unitario per l'analisi del contesto esterno ed interno e consentono di comprendere meglio le caratteristiche dell'Amministrazione e l'ambiente in cui è inserita, presupposto fondamentale delle attività di pianificazione.

Tuttavia, la presente sottosezione, per le finalità per cui viene predisposta, contiene elementi utili e significativi rispondere alle esigenze della gestione del rischio corruttivo.

Dalla relazione annuale 2021 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione al Parlamento emerge che “Nel corso dell'ultimo anno l'Italia e il mondo hanno dovuto affrontare sfide alle quali non eravamo preparati, che hanno cambiato l'equilibrio del pianeta e la vita di tutti noi. Proprio nel momento in cui cominciavano ad apprezzarsi i frutti degli sforzi profusi per il superamento della pandemia, grazie anche a scelte istituzionali non scontate, oltre che alla determinazione dei cittadini, lo scenario internazionale è stato nuovamente sconvolto dalla deprecata invasione russa dell'Ucraina. Improvvisamente, siamo stati proiettati indietro nella storia, che si è ripresentata col suo volto peggiore. In mezzo a tali difficoltà, tutti abbiamo potuto cogliere importanti segnali di segno opposto. Col Next Generation EU, si è apprezzata l'Europa migliore e la sua capacità di reagire con coesione e determinazione, mantenendo lo sguardo rivolto al futuro. Il Pnrr è certamente un ricchissimo insieme di investimenti straordinari, ma è, prima ancora, un piano di riforme, ineludibili e da tempo necessarie, che speriamo lascino anche, in un Paese cronicamente incapace di programmare, l'abitudine a organizzarsi su obiettivi di lungo periodo, sottratti al ciclo politico e destinati a creare benefici duraturi per le generazioni che verranno. ... Affinché gli ingenti sforzi profusi dalle istituzioni europee e nazionali abbiano successo; affinché la dedizione e l'impegno di chi ha operato nelle diverse amministrazioni pubbliche, come pure nel settore privato, siano adeguatamente ripagati; e affinché lo spirito di sacrificio e i gesti di generosità mostrati da tanti cittadini trovino meritata ricompensa; affinché, insomma, il grande sforzo collettivo messo in campo in questi anni porti ad un vero progresso, ad una crescita che non sia solo economica, ma anche sociale e civile, occorre favorire e promuovere una rinnovata e convinta fiducia nelle istituzioni e nell'agire pubblico”.

E a questo riguardo occorre rilevare che secondo i dati diffusi il 31 gennaio 2023, l'indice di percezione della corruzione di “Transparency international” per il 2022 assegna all'Italia 56 punti, facendo salire la posizione dell'Italia al 41° posto (su una classifica di 180 paesi). L'anno precedente l'Italia occupava il 42° posto.

Il contesto esterno

Per i dati relativi alla presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso, reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato, il Responsabile anticorruzione si è avvalso degli elementi e dei dati contenuti:

- nella Relazione semestrale della DIA al parlamento – secondo semestre 2022;
- nella Relazione sull'amministrazione della giustizia per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023;
- nella relazione periodica sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno - anno 2019 e pubblicata sul sito della Camera dei deputati;
- nel DUP 2024-2026.

Dalla lettura della relazione riferita al secondo semestre 2022 della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) emerge come anche il Friuli-Venezia Giulia sia interessato da infiltrazioni di organizzazioni mafiose e della criminalità comune nel tessuto economico e sociale.

Si legge nella relazione: *“Nel secondo semestre 2022 costante è la crescita dell'economia[1] in Friuli-Venezia Giulia, che ha coinvolto principalmente le province di Trieste e Udine, e, in misura residuale, quelle di Pordenone e Gorizia. Allo sviluppo di tale fenomeno macroeconomico, hanno contribuito certamente i risultati positivi derivanti dagli ingenti investimenti finalizzati alla realizzazione di grandi opere infrastrutturali[2], nonché dai fondi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per la Regione. Direttamente proporzionale alla crescita economica regionale è l'attenzione istituzionale ai rischi di infiltrazione mafiosa nell'economia legale del Friuli-Venezia Giulia[3], territorio che potrebbe suscitare l'interesse delle organizzazioni criminali, per loro natura predisposte a investire proventi illeciti[4]. Al riguardo, il Presidente della Corte d'Appello di Trieste, Sergio GORJAN, nella “Relazione sull'amministrazione della giustizia per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023”[5] afferma che “...va sempre ricordato come permanga rilevante la funzione di territorio di transito internazionale della Regione, sicché rimane sempre alta l'esigenza di una costante vigilanza per impedire l'infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto economico regionale”.*

In tale ottica è serrato l'esame delle istruttorie antimafia prefettizie più rilevanti. Grande impulso è stato, inoltre, impresso all'approfondimento dei progetti di investimenti pubblici di maggior interesse, anche in virtù della “snellezza” delle procedure per velocizzare la realizzazione di opere ovvero per l'assegnazione di contributi pubblici[6] che, potenzialmente, potrebbe risultare di particolare stimolo per gli appetiti della criminalità organizzata. Tale tendenza è confermata dal Procuratore Generale facente funzioni presso la Corte d'Appello di Trieste, Carlo Maria ZAMPI che, intervenendo durante la cerimonia di inaugurazione dell'Anno giudiziario 2023, afferma “...non risultano preoccupanti episodi di infiltrazioni di stampo associativo mafioso, grazie anche all'elevata attenzione al pericolo da parte di tutte le istituzioni e al vigile e attento rispetto delle regole da parte delle amministrazioni e della popolazione tutta, che costituiscono un argine imprescindibile per scoraggiare i tentativi di erodere con fini criminosi spesso irreversibili un tessuto amministrativo, economico e sociale fondamentalmente sano”.

Tuttavia, nonostante la costante azione preventiva e repressiva, nel tempo è stata appurata in Friuli-Venezia Giulia la presenza di soggetti ritenuti appartenere alle c.d. mafie tradizionali, riconducibili alla 'ndrangheta[7], a cosa nostra[8], alla camorra[9], nonché a sodalizi criminali pugliesi[10]. Sebbene l'accertata operatività di sodalizi criminali di matrice autoctona in Friuli-Venezia Giulia, finalizzata alla commissione dei tipici reati mafiosi, allo stato non sussistono evidenze investigative che

accertino forme stanziali degli stessi. Aspetto questo che accresce, inevitabilmente, i tentativi di insediamento di altre organizzazioni criminali[11], talora in forma multi-etnica, attive soprattutto nella commercializzazione di stupefacenti, nell'immigrazione clandestina e nello sfruttamento della prostituzione. Riguardo il flusso migratorio, sempre il Procuratore Generale facente funzioni presso la Corte d'Appello di Trieste, Carlo Maria ZAMPI, dichiara che "...Foriera di immediata preoccupazione è invece la progressiva espansione dell'immigrazione clandestina attuata attraverso l'utilizzo della cosiddetta "rotta balcanica", ovvero quel percorso che da oriente, attraverso migliaia di chilometri, giunge al traguardo, costituito dalla nostra regione in quanto porta dell'occidente, perseguito come meta finale dei migranti".

Dalla "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" anno 2019, presentata alla Camera dei deputati dal Ministro dell'Interno e comunicata alla Presidenza il 27.11.2020 (non si è rinvenuta una relazione più recente) per la provincia di Udine si può leggere quanto segue: "PROVINCIA DI UDINE. La Provincia di Udine, territorio di confine con la Slovenia e l'Austria, è caratterizzata da una fiorente attività economica, soprattutto di piccola imprenditoria, ed è stata interessata da ingenti investimenti per la realizzazione di grandi opere quali, ad esempio, la costruzione della terza corsia dell'autostrada A4.

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

Nel territorio, nel recente passato, è stata accertata la presenza di alcuni elementi appartenenti alla cosca dei "Piromalli" di Gioia Tauro (RC) e anche di affiliati al clan barese degli "Strisciuglio". Mentre è dell'ultimo periodo in esame un collegamento con i clan leccesi attraverso affiliati/contigui al gruppo criminale "Nocera" di Carmiano (LE), al clan "Tornese" di Monteroni di Lecce (LE), nonché dal clan camorristico "Gallo Cavaliere" di Torre Annunziata (NA). Già da alcuni anni, si segnalano interessi riconducibili a diverse matrici criminali, con soggetti collegati alla Camorra attivi nel settore del commercio al dettaglio di abbigliamento, con ditte talvolta utilizzate per schermare i proventi di attività illecite, quali lo spaccio di sostanze stupefacenti e il traffico di armi, sfruttando il valico di confine italo - austriaco di Ugovizza di Malborghetto Valbruna (UD). Così come già emerso nelle altre province friulane, il territorio, per la sua peculiare posizione geografica, è interessato da attività illecite a carattere transnazionale quali il traffico di sostanze stupefacenti, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, il contrabbando di tabacchi lavorati esteri e il traffico di gasolio. Tali crimini risultano prevalentemente ad appannaggio di sodalizi criminali stranieri, talvolta di composizione multi-etnica e in cooperazione con italiani. Il traffico e lo spaccio di stupefacenti risultano gestiti, oltre che dagli italiani, anche in maniera sempre più diffusa da cittadini pakistani, afgani, nigeriani, turchi, nord africani e mediorientali. È stato documentato che i cittadini di nazionalità cinese si sono distinti per evasione fiscale e altre frodi fiscali. Inoltre, sono attivi nel favoreggiamento e nello sfruttamento della prostituzione, esercitata, prevalentemente, all'interno dei centri per i massaggi. La Provincia si conferma snodo evidente per il contrabbando di tabacchi lavorati esteri, immessi nel territorio nazionale mediante autovetture e/o furgoni condotti da cittadini dell'est Europa, in particolare ucraini, ma anche soggetti di origine partenopea. La porta di collegamento con l'est Europa, inoltre, favorisce il traffico internazionale di gasolio per autotrazione posto in essere prevalentemente da soggetti polacchi ed ucraini. La commissione dei reati contro il patrimonio è appannaggio prevalentemente di italiani, serbi e kosovari.

Pregresse attività investigative hanno evidenziato la presenza di alcuni soggetti collegati a Cosa nostra palermitana (“Palermo-Acquasanta” e “Mazzei-Carcagnusi”) me di altri legati alla criminalità campana; questi ultimi riferibili ai clan “Zazo-Mazzarella” di Napoli e “D’Alterio-Pianese” di Qualiano (NA), operanti nella gestione di attività commerciali. A conferma dell’importanza di questo territorio per tale matrice criminale si rammenta che, nel marzo 2019, l’Arma dei Carabinieri ha dato esecuzione ad un Decreto di fermo di indiziato di delitto, nei confronti di appartenenti al clan “Gionta-Ascione-Papale-Ianuale-Elia” e di soggetti riconducibili alle cosche di Rosarno (RC), indagati per traffico internazionale di armi aggravato dal metodo mafioso.

PRINCIPALI OPERAZIONI DI POLIZIA

28 gennaio 2019 - Tarvisio (UD) - La Guardia di Finanza, nel corso di un controllo volto al contrasto del traffico di sostanze stupefacenti, ha tratto in arresto 1 cittadino nigeriano proveniente in treno da Monaco di Baviera e diretto a Venezia che risultava aver ingerito numerosi ovuli. Al termine delle operazioni di evacuazione sono stati sottoposti a sequestro 50 ovuli contenenti gr. 700 di cocaina e 30 ovuli contenenti gr. 480 di eroina.

15 febbraio 2019 - Ugovizza (UD) - L'Arma dei Carabinieri ha tratto in arresto una persona e sequestrato kg. 12,650 di bulbi di papavero da oppio.

25 febbraio 2019 - Magnano in Riviera (UD), Duino-Aurisina (TS) - La Guardia di Finanza, nell’ambito dell’operazione “Arachosia”, condotta nei confronti di un sodalizio mediorientale dedito, nella Regione Friuli-Venezia Giulia nonché nella Regione austriaca della Carinzia, allo spaccio organizzato di sostanze stupefacenti, ha tratto in arresto 1 cittadino afghano e sequestrato circa 4.200 gr. di hashish e marijuana. 20 marzo 2019 - Udine - La Polizia di Stato ha eseguito 37 decreti di perquisizione domiciliare su tutto il territorio nazionale per i reati di detenzione e divulgazione di materiale pedopornografico. A Cosenza un cittadino russo è stato tratto in arresto per l’ingente quantità di materiale pedopornografico in suo possesso. Altri 35 soggetti sono stati denunciati in stato di libertà.

21 marzo 2019 - Manzano (UD), San Giovanni al Natisone (UD) - La Guardia di Finanza, a conclusione dell’operazione “Magic Box”, avviata nel gennaio 2018, ha indagato 3 imprenditori di etnia cinese operanti nel c.d. “Triangolo della sedia” i quali avevano creato un articolato schema evasivo, operato con la sistematica omissione del versamento delle imposte, attraverso la creazione di imprese “apri e chiudi”, intestate a prestanome nullatenenti e che hanno permesso, nel tempo, l’evasione e la prosecuzione dell’attività con nuovi soggetti economici. Inoltre, sono state controllate 9 ditte individuali intestate a persone fisiche anch'esse di nazionalità cinese, accertando redditi sottratti a tassazione per circa 24.000.000 di euro, Iva dovuta per circa 3.100.000 euro e imposte non versate per oltre 1.000.000 di euro. Al termine, sono stati eseguiti 3 provvedimenti di sequestro preventivo per un importo di 2.788.210,86 euro, su disponibilità liquide, unità immobiliari e beni mobili di valore, per complessivi 1.405.000 euro.

28 marzo 2019 - Udine - La Polizia di Stato, nell’ambito dell’operazione “Pusher 3–Piazza Pulita”, ha eseguito 30 arresti ritardati nei confronti di altrettanti stranieri (in prevalenza afghani e pakistani) ritenuti responsabili di spaccio di sostanze stupefacenti. Le indagini hanno permesso di documentare l’attività di spaccio svolta dai destinatari dei provvedimenti soprattutto nella zona della stazione ferroviaria e nei pressi del Castello.

28 marzo 2019 - Gonars (UD) – La Guardia di Finanza, nell'ambito di un servizio volto al contrasto del traffico illecito di tabacchi provenienti dai Paesi dell'Europa orientale e balcanica, ha controllato due autovetture provenienti dal confine di Stato, all'interno delle quali ha rinvenuto, complessivamente, un carico di oltre 1.400 stecche di sigarette recanti etichetta "Marlboro" risultata contraffatta. All'esito del controllo sono stati sottoposti a sequestro circa 280 kg. di t.l.e. e 2 veicoli, mentre i 2 conducenti - entrambi di origine partenopea - sono stati tratti in arresto.

29 marzo 2019 - Udine - La Polizia di Stato, nell'ambito dell'operazione "Magnolia 2018", ha tratto in arresto 27 soggetti extracomunitari (afghani e pakistani) responsabili di detenzione ai fini di spaccio di sostanze stupefacenti. Nel corso dell'operazione sono stati anche temporaneamente chiusi gli esercizi commerciali presso i quali è stata riscontrata la presenza di spacciatori e la cessione di stupefacente.

- **Tolmezzo (UD)** - La Guardia di Finanza, nell'ambito di un servizio a contrasto del traffico illecito di tabacchi di contrabbando provenienti dall'est Europa, ha sottoposto a controllo, nei pressi del casello autostradale di Tolmezzo (UD), due autovetture all'esito del quale ha rinvenuto circa 177 kg. di sigarette, sequestrate unitamente ai mezzi, mentre 3 cittadini ucraini sono stati tratti in arresto per contrabbando di t.l.e.

15 aprile 2019 - Udine - La Polizia di Stato ha tratto in arresto 2 cittadini pakistani per detenzione ai fini di spaccio di sostanze stupefacenti e sequestrato 15 kg. di hashish.

14 maggio 2019 - Udine - La Guardia di Finanza, nell'ambito dell'attività di prevenzione e repressione del traffico internazionale di gasolio proveniente dall'est Europa, lungo il tratto autostradale Palmanova-Tarvisio, ha sottoposto a controllo un autoarticolato che documentalmente trasportava etanolo. L'attività ha consentito di sequestrare 27.500 kg. di gasolio per autotrazione ed il mezzo oltre che denunciare il conducente di nazionalità ucraina per sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici e irregolarità nella circolazione dei prodotti sottoposti ad accisa.

9 maggio 2019 - Udine - La Polizia di Stato ha tratto in arresto un cittadino nigeriano per detenzione ai fini di spaccio di sostanze stupefacenti e sequestrato 1,3 kg. Di marijuana.

16 maggio 2019 - Udine - La Guardia di Finanza, nell'ambito dell'attività di prevenzione e repressione del traffico internazionale di gasolio proveniente dall'est Europa, lungo il tratto autostradale Palmanova-Tarvisio ha sottoposto a controllo un autoarticolato con targa polacca all'esito del quale ha rinvenuto circa 28.000 kg. di gasolio per autotrazione e non, come indicato nel documento di trasporto, di olio lubrificante; il prodotto è stato, pertanto, sottoposto a sequestro unitamente alla motrice e al semirimorchio, ed il conducente, di nazionalità polacca, è stato denunciato.

20 giugno 2019 - Udine - La Guardia di Finanza, nell'ambito dell'operazione "Arachosia", condotta nei confronti di un sodalizio mediorientale dedito allo spaccio di sostanze stupefacenti sul territorio regionale del Friuli-Venezia Giulia nonché nella vicina regione austriaca della Carinzia, ha dato esecuzione a 4 misure cautelari (di cui 3 in carcere e 1 agli arresti domiciliari) nei confronti di altrettanti sodali (2 cittadini afghani, 1 turco e 1 pakistano).

21 luglio 2019 - Udine – La Polizia di Stato ha sottoposto a fermo di indiziato di delitto 4 soggetti italiani ritenuti responsabili di rapina presso una gioielleria di Udine; sono stati recuperati gli oggetti sottratti, ovvero alcuni orologi di marca Rolex, per un valore di 40.000 euro circa, ed una pistola semiautomatica con matricola abrasa calibro 45.

4 settembre 2019 – Udine - La Polizia di Stato ha tratto in arresto 2 cittadini pakistani per detenzione ai fini di spaccio di sostanze stupefacenti e sequestrato 1 kg. di hashish.

17 settembre 2019 - Udine, Brindisi e Lecce - L'Arma dei Carabinieri ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 22 soggetti, affiliati/contigui al gruppo criminale "Nocera" di Carmiano (LE), ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di stupefacenti, estorsione e danneggiamento, aggravati dal metodo mafioso, nonché porto illegale di armi e di materiale esplodente.

L'indagine ha consentito di delineare gli assetti del sodalizio - collegato al clan "Tornese" di Monteroni di Lecce (LE), egemone nel leccese e organico alla Sacra Corona Unita salentina - dedito allo smercio, a Carmiano e nei comuni limitrofi, di cocaina, hashish e marijuana approvvigionati dal gruppo "Politi" di Monteroni di Lecce (anch'esso federato ai "Tornese", nonché dal clan camorristico "GalloCavaliere" di Torre Annunziata - NA), con un profitto di circa 70.000 euro al mese ed alle estorsioni in pregiudizio di attività commerciali e imprese, commesse anche tramite intimidazioni e danneggiamenti.

30 settembre 2019 - Tolmezzo (UD) - L'Arma dei Carabinieri ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare, per omicidio e detenzione illegale di armi, nei confronti di un esponente del clan camorristico "Moccia". L'indagato è ritenuto responsabile dell'omicidio, commesso a Sant'Antimo (NA) nel 2004, di una donna pregiudicata per contrasti nell'ambito del medesimo sodalizio.

- **Udine** - La Guardia di Finanza ha sottoposto a controllo un cittadino nigeriano trovato in possesso di numerosi involucri contenenti complessivamente oltre 500 gr. di marijuana e hashish. L'attività si è conclusa con il sequestro del narcotico e con l'arresto del soggetto per il reato di spaccio di sostanze stupefacenti.

25 ottobre 2019 - Malborghetto-Valbruna (UD) - La Guardia di Finanza, nel corso di un servizio volto alla repressione dei traffici illeciti, nei pressi del casello autostradale di Ugovizza-Malborghetto (UD), ha sottoposto a controllo un autoarticolato con targa polacca che, come attestato a livello documentale, trasportava oli lubrificanti esausti.

L'attività ha consentito di sequestrare 24.000 kg. di gasolio per autotrazione ed il mezzo oltre che denunciare il conducente di nazionalità polacca per sottrazione all'accertamento od al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici e irregolarità nella circolazione dei prodotti sottoposti ad accisa.

20 novembre 2019 - Marano di Napoli (NA), Tolmezzo (UD) e Voghera (PV) - L'Arma dei Carabinieri ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 6 persone, ritenute responsabili di associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale, falsa attestazione o dichiarazione a Pubblico Ufficiale, possesso e fabbricazione di documenti di identificazione falsi e violazione della sorveglianza speciale, aggravate dal metodo mafioso. L'indagine, avviata a seguito dell'arresto, il 27 novembre 2018 a Mugnano di Napoli (NA), di un latitante inserito nell'"elenco dei latitanti pericolosi", reggente del clan "Orlando-Nuvoletta-Polverino", egemone a Marano di Napoli e nei comuni limitrofi, ha consentito di documentare il sistema di copertura e sostegno del capoclan, durante i circa 15 anni di latitanza e accertare le responsabilità ed i ruoli degli indagati, tra i quali 4 (non noti come contigui al sodalizio) avevano fornito documenti falsi, autovetture e appartamenti intestati a terzi, mentre gli altri 2 (affiliati al clan) assicuravano l'esecuzione delle direttive impartite dal latitante per lo svolgimento delle attività criminali della compagine.

3 dicembre 2019 - Udine - La Polizia di Stato, nell'ambito dell'operazione "Predator", volta all'individuazione degli autori di una serie di furti commessi da una banda di etnia kosovara, nelle aree di servizio del Veneto e del Friuli-Venezia Giulia, ha eseguito tre ordinanze di custodia cautelare in carcere nei confronti di 2 cittadini serbi e 1 kosovaro.

[1] In base all'Indicatore Trimestrale dell'Economia Regionale (ITER), l'aumento del PIL rispetto al corrispondente periodo del 2021 sarebbe prossimo al 6 per cento, in linea con l'andamento nazionale (Fonte: Banca d'Italia, [https:// www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2022/2022-0028/2228-friuli.pdf](https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2022/2022-0028/2228-friuli.pdf)).

[2] Le opere infrastrutturali di maggiore impegno economico in corso di esecuzione sono quelle correlate alla progettazione e all'ampliamento dell'autostrada A4 e del porto di Trieste.

[3] Il 6 dicembre 2022, alla presenza del sottosegretario di Stato al Ministero dell'Interno, On. Emanuele Prisco, del Direttore dell'Agenzia Nazionale e la destinazione dei Beni Sequestrati e Confiscati alla criminalità organizzata (ANBSC), Bruno CORDA, nonché delle più alte cariche istituzionali della Regione Friuli Venezia Giulia, si è tenuto a Trieste il convegno nazionale "I beni confiscati alla criminalità" in collaborazione con l'Osservatorio Regionale Antimafia (istituito con Legge Regionale 9 giugno 2017, n. 21, ad oggetto: "Norme in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità organizzata e di stampo mafioso e per la promozione della cultura della legalità").

[4] A proposito delle ingenti risorse economiche stanziare, il Procuratore Capo di Trieste, dott. Antonio DE NICOLO, nel suo intervento tenuto il 4 aprile 2022 al convegno per il trentennale della DIA riferiva "Queste organizzazioni guardano con interesse agli investimenti che l'Europa sta dando alla nostra regione. La mia attività verso la polizia giudiziaria, i carabinieri, la polizia, la DIA e la GdIF sprona loro a non cessare di controllare mai con attenzione i flussi di capitale".

[5] Relazione sull'amministrazione della giustizia nel distretto della Corte di Appello di Trieste per l'inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2023. Trieste 28 gennaio 2023.

[6] Avuto riguardo, soprattutto, al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per la Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia.

[7] Che mira a infiltrarsi nel circuito economico legale mediante soggetti organici o vicini alle 'ndrine, operanti da anni su questo territorio nel settore edile, estrattivo e del trasporto in conto terzi. Al riguardo si rammentano le operazioni "Provvidenza" e "Camaleonte", del 2017 e 2019 e, più di recente, l'operazione "Joy's Seaside" conclusa nel marzo 2021 dalla Polizia di Stato di Reggio Calabria.

[8] Si tratta di soggetti coinvolti in importanti inchieste di mafia, con interessi economici nel settore immobiliare. Al riguardo, si rammenta che il 7 luglio 2021 è stato tratto in arresto, in esecuzione della Sent. di condanna n. 1593/2020 emessa dalla Procura Generale della Repubblica di Catania, un catanese residente in provincia di Pordenone esponente di vertice del clan SCALISI, ritenuto responsabile di associazione di tipo mafioso, estorsione, rapina, associazione finalizzata al traffico di stupefacenti.

[9] È stata riscontrata la presenza, in particolare nel territorio del litorale regionale sino alla cittadina di Caorle (VE), di soggetti con interessi economici nel settore della ristorazione (titolari di pizzerie in franchising di brands a diffusione nazionale e internazionale) e nel commercio al dettaglio di abbigliamento. Inoltre, pregresse attività investigative ("Piano B", "White Car", "Welfen", "Lotar" e "Markt", concluse tra il 2018 e il 2019 e "Cantonà", del 2020) hanno accertato la commissione di

alcuni reati tipicamente “mafiosi” quali truffe, frodi fiscali, traffici di armi e stupefacenti nonché reati predatori, riconducibili a soggetti ritenuti appartenere o vicini alla criminalità organizzata campana. In particolare, l’indagine “Markt” ha colpito alcuni soggetti contigui ad un sodalizio criminale camorrista attivo in Friuli-Venezia Giulia e Veneto orientale, ritenuti responsabili a vario titolo di estorsione aggravata dal metodo mafioso che, mediante reiterate condotte intimidatorie, costringevano numerosi commercianti ambulanti friulani e veneti a non esercitare la propria attività imprenditoriale, esercitando di fatto il pieno controllo del territorio.

[10] In passato, nell’ambito dell’attività informativa condotta dalla DIA di Trieste è stata accertata la presenza stanziale di soggetti ritenuti contigui alla criminalità organizzata pugliese, in particolare nella provincia di Udine, mentre più recentemente si sono registrate forme di “pendolarismo criminale” finalizzate alla commissione di reati predatori.

[11] Nel periodo di riferimento si segnala l’operazione “Dream Earnings” della Polizia di Stato, successivamente meglio descritta.

Il contesto interno

Si rimanda alla sezione "Contesto Comunale" per:

- l’analisi del contesto socioeconomico del territorio;
- inquadramento del Comune all’interno della Comunità Collinare del Friuli;
- descrizione del contesto comunale (territorio, geografia, popolazione, servizi erogati, gestione pubblici servizi ecc.);
- al DUP 2024-2026 per la missione strategica del Comune.

L’Organizzazione – la macrostruttura

Con riferimento alla “Struttura organizzativa” si rinvia alla sottosezione “Organigramma” e “Capitale umano” del presente PIAO.

Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

L’efficacia del sistema di prevenzione della corruzione è strettamente legata al grado di diffusione della cultura organizzativa della gestione del rischio all’interno dell’ente. L’ampio coinvolgimento dell’intera struttura comunale nel processo di costruzione della strategia di contrasto al fenomeno corruttivo - inteso nella sua accezione più ampia, coincidente cioè con qualunque forma, ancorché non rilevante ai fini penali, di cattivo uso del potere pubblico -, favorisce un’ampia responsabilizzazione, e a più livelli, dell’intera organizzazione; fattore indispensabile, quest’ultimo, per assicurare l’effettiva realizzazione del piano e, per tale via, il miglioramento del livello di benessere della comunità locale, che risulta inevitabilmente compromesso dal verificarsi di casi di cattiva amministrazione.

Con l’introduzione del Piano integrato di Attività ed Organizzazione si è provveduto ad armonizzare la mappatura dei processi e la gestione del rischio ai dettami del PNA 2019 all.1.

Nella strategia della prevenzione operano i seguenti soggetti:

- Il Consiglio comunale;

Comune di Resiutta

- La Giunta comunale;
- Il Sindaco;
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (in seguito anche “RPCT”);
- I Titolari di Posizione Organizzativa (TPO);
- L’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
- L’Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- I dipendenti ed i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune;
- Il Responsabile dell’Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA);
- Gli *stakeholders* (ovvero i portatori di interessi collettivi).

I ruoli che ciascuno dei soggetti indicati svolge nell’ambito della strategia di prevenzione della corruzione possono essere così riassunti:

- a) Il **Consiglio comunale**, quale organo di indirizzo politico-amministrativo, adotta nell’ambito del DUP le linee di indirizzo ed obiettivi strategici da sviluppare;
- b) La **Giunta comunale** è competente a adottare, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, il PIAO contenente anche la sezione “rischi corruttivi e trasparenza”, e i successivi aggiornamenti, entro il 31 gennaio di ogni anno o, se consentito dall’ANAC, ogni tre anni;
- c) Il **Sindaco** nomina il R.P.C.T. e conferisce gli incarichi di Posizione Organizzativa; allo stesso sono annualmente trasmessi gli esiti dei controlli interni anche affinché ne dia comunicazione al Consiglio comunale;
- d) Il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** del Comune è il Segretario Comunale, dott. Sandro Michelizza, attualmente segretario comunale a scavalco, giusto provvedimento prot. 3786 del 24.10.2024, riconfermato con provvedimento prot. 724 del 14.03.2024

Il R.P.C.T. esercita i compiti attribuitigli dalla legge, dal PNA e dal presente Piano, in particolare:

A. in materia di anticorruzione:

- elabora la proposta relativa alla sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” ed i successivi aggiornamenti da sottoporre alla Giunta comunale ai fini della necessaria approvazione, secondo le procedure nel prosieguo elencate.

L’ANAC ha precisato, nel PNA 2019, con particolare riferimento alla fase della gestione del rischio corruttivo, che il RPCT svolge prevalentemente un ruolo di coordinamento degli attori coinvolti nella strutturazione della strategia anticorruptiva, ritenendo indispensabile, a tal fine, la partecipazione attiva degli altri attori, soprattutto dei Responsabili dei servizi (T.P.O.);

- verifica l'efficace attuazione della sottosezione e la sua idoneità e propone le modifiche della stessa quando siano accertate significative violazioni delle sue prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;

Comune di Resiutta

- coordina, d'intesa con i T.P.O. l'attuazione della sottosezione;
- definisce, di concerto con i T.P.O., i programmi formativi dei T.P.O. medesimi e di tutto il personale dipendente;
- entro i termini previsti dalla normativa, predisporre e pubblica sul sito web istituzionale dell'Ente, annualmente, una relazione, stilata sulla base degli schemi predisposti dall'ANAC, recante i risultati dell'attività svolta, trasmettendola per conoscenza ai membri della Giunta e del Consiglio comunale; su richiesta di questi ultimi, o di propria iniziativa, il Responsabile riferisce in ordine all'attività espletata;
- trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo;
- segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

B. in materia di trasparenza:

- Controlla sul rispetto degli obblighi di pubblicazione (il dato pubblicato deve essere: completo, chiaro e aggiornato);
- svolge gli specifici ruoli in materia di accesso civico ed accesso generalizzato allo stesso attribuiti dal Regolamento dell'accesso civico, dell'accesso generalizzato e dell'accesso documentale approvato con delibera CC n. 67 del 22.12.2023.
- Controlla l'attuazione dell'accesso civico (d. lgs. 33/2013);
- Potere di riesame nel caso di diniego dell'accesso civico generalizzato (d. lgs. 33/2013)

C. in materia disciplinare e di incompatibilità e inconfiribilità:

- Verifica la conoscenza dei codici di comportamento
- Monitora l'attuazione del codice
- esercita compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 Legge 190/20 e art. 15 Decreto Legislativo 39/2013).
-

D. in materia di whistleblowing:

- riceve e prende in carico le segnalazioni;
- pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

E. in materia di inconfiribilità e incompatibilità:

- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;

- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.

e) I **T.P.O. (o Responsabili di servizio)** devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente, quali referenti/collaboratori del RPCT, al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure; nel PNA 2019 l'ANAC rimarca particolarmente l'indispensabilità della collaborazione dei T.P.O. nella predisposizione della strategia anticorruzione e del loro ruolo proattivo in tutte le fasi della gestione del rischio, dalla mappatura dei processi all'individuazione dei rischi ed alla predisposizione di misure di trattamento affinché siano il più possibile concrete e sostenibili dal punto di vista organizzativo;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella sottosezione e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione;
- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT e dell'Autorità giudiziaria, come previsto anche nel Codice di comportamento specifico già adottato dall'Ente;
- assicurare l'osservanza del Codice di comportamento personalmente e da parte dei dipendenti assegnati alla propria Area/Settore, verificando le ipotesi di violazione ed avviando i relativi procedimenti disciplinari;
- vigilare sulla partecipazione del personale assegnato alla propria Area alle attività formative in materia di anticorruzione e considerare la mancata ingiustificata partecipazione in sede di valutazione della performance;
- osservare le misure contenute nella presente sottosezione.

f) L'**O.I.V.** svolge compiti ad esso attribuiti dalle norme e dal PNA ed in particolare:

- offre, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- agisce precipuamente nel settore della trasparenza amministrativa, mediante i controlli e le attestazioni annuali sul rispetto degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni annualmente impartite con delibera dell'ANAC; - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento del Comune e sulle sue modifiche;

- favorisce l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo, con particolare riferimento all'attuazione delle misure in materia di trasparenza amministrativa.

g) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari:

-gestisce, tra gli altri, anche i procedimenti disciplinari per le violazioni delle disposizioni della presente sottosezione;

- procede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti delle competenti autorità giudiziarie;

- propone eventuali aggiornamenti del Codice di comportamento del Comune.

h) I dipendenti:

L'attività volta alla prevenzione del rischio corruttivo, nelle sue diverse articolazioni di proposta, attuazione e monitoraggio, richiede la partecipazione condivisa di tutto il personale comunale. Non soltanto responsabili di Posizioni Organizzative e Responsabili di servizio o uffici, ma tutti i dipendenti, ciascuno per l'area di competenza.

In particolare:

- Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.
- Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni del piano, anche in virtù degli obblighi di lealtà e diligenza che derivano dal rapporto di lavoro instaurato con il Comune di Cuneo, qualunque forma esso assuma. Tutti i dipendenti del Comune devono mettere in atto le misure di prevenzione previste dal piano: la violazione è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile quando le responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.
- Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.
- Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.
- Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.

i) I Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:

I collaboratori del Comune di Resiutta sono tenuti alla conoscenza e al rispetto delle prescrizioni contenute nel presente Piano unitamente a quelle contenute nel Codice di Comportamento.

Spetta loro altresì il compito di segnalare eventuali situazioni di illecito delle quali sono venuti a conoscenza nell'espletamento del compito loro assegnato.

Anche per il triennio 2024/2026 viene confermata la procedura da seguire per il conferimento degli incarichi con riferimento a consulenti e collaboratori del Comune di Resiutta.

Prima di conferire un incarico il Responsabile deve acquisire dal destinatario dell'incarico:

- Curriculum vitae;
- Dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse ex comma 5, art. 53 D. Lgs. 165/2001 e impegno all'osservanza della presente sottosezione e del Codice di Comportamento;
- Dichiarazione per la pubblicità dei dati di cui all'art. 15, comma 1, del D. Lgs. 33/2013.

Nel caso di incarichi preceduti da determinazione a contrattare la documentazione obbligatoria deve essere prevista nell'atto stesso.

Nell'atto di affidamento il TPO/Responsabile di Servizio deve attestare di aver verificato "...la non sussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse" per lo svolgimento dell'incarico affidato.

1) **Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA):**

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, individuato nella persona di Francesco Nesich, Sindaco pro-tempore e responsabile del servizio tecnico, cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.

m) Gli *stakeholders* – cittadini ed organizzazioni rappresentative di interessi collettivi – partecipano alla predisposizione della sottosezione contribuendo con osservazioni e proposte inoltrate al Comune a seguito della pubblicazione di apposito avviso di avvio del procedimento di elaborazione della sottosezione, di cui si terrà specifico conto nel processo di gestione del rischio.

Il ruolo di Responsabile della Transizione Digitale (RTD) è ricoperto dal dott. Gaetano Simonetti, istruttore direttivo categoria D della Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale nominato con decreto del Presidente dell'UTI (ora Comunità) n. 43 del 17.09.2020.

La violazione delle disposizioni contenute nella presente sottosezione è fonte di responsabilità disciplinare, salve le eventuali ulteriori responsabilità civili e penali.

Destinatari della sottosezione, ovvero i soggetti chiamati a darvi attuazione, sono: gli amministratori, le posizioni organizzative/responsabili di servizio, i dipendenti, i concessionari ed incaricati di pubblici servizi, nonché i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1-ter della L. 241/1990.

Mappatura dei processi

La mappatura dei processi riveste particolare importanza ed è considerata fondamentale per la valutazione del rischio. Essa consiste nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi del Comune di Resiutta ed è finalizzata a identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.

Il processo è una sequenza di attività interrelate e interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno dell'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione, e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi.

Il Comune di Resiutta ha approvato con D.C.C. 37/2014 il regolamento sui tempi procedurali, provvedendo di fatto alla mappatura dei vari iter, con individuazione anche del relativo Responsabile.

Per il PTPCT 2021-2023, e in applicazione dell'approccio qualitativo previsto nell'allegato 1 del PNA 2019 (Indicazioni metodologiche per la gestione di rischi corruttivi), fermo restando il lavoro di mappatura svolto sino a tale momento, si è provveduto, limitatamente ad alcuni processi ritenuti significativi, a fornire una valutazione complessiva del rischio corruttivo espresso, previa puntuale motivazione, utilizzando alcune lettere dell'alfabeto: lettera A per indicare un rischio alto (A+ per un rischio molto alto); lettera M per un rischio medio; lettera B per un rischio basso e lettera N qualora la fattispecie non ricorra (non si sono verificati eventi oppure il rischio è quasi nullo).

Per la predisposizione della presente sottosezione è stata realizzata una nuova mappatura dei processi, stante la necessità di un adeguamento degli stessi ai più recenti interventi del Legislatore (su tutti, si pensi agli interventi in materia di PNRR), nonché una revisione delle misure già previste nel piano precedente, al fine di evitarne la duplicazione o l'individuazione di misure decontestualizzate e poco utili rispetto alla realtà dell'Ente.

Si è, dunque, proceduto con l'individuazione di un certo numero di processi per i quali sono stati individuati i possibili rischi, la loro valutazione e ponderazione, con indicate le possibili azioni/misure da porre in essere per circoscrivere il più possibile il loro avverarsi.

Nella mappatura dei procedimenti sono state incluse nell'elenco non solo le attività che sono regolate dalla legge (autorizzazioni, concessioni, certificazioni anagrafiche, ecc.) ma anche altri tipi di attività che giuridicamente non sono propriamente dei procedimenti amministrativi (controlli, gestione del personale, la gestione dei tributi, l'erogazione di servizi).

In particolare, hanno in modo chiaro e schematico:

- identificato i macro-processi cui si riferisce tutta l'attività del Comune di Resiutta;
- mappato le attività – fasi – azioni, per alcuni settori già completa di descrizione analitica ed estesa. Nel corso del periodo di validità della presente sottosezione anche la parte di mappatura attualmente predisposta con descrizione semplificata verrà ulteriormente adeguata e predisposta con il criterio della descrizione analitica ed estesa.

La mancanza di tempo, la scarsità delle risorse umane, poche e quotidianamente oberate di compiti di ogni genere, l'inesistenza di una stabile struttura a supporto del R.P.C.T. (si ricorda che tale ruolo è rivestito dal Segretario comunale a scavalco) non consentono, tuttavia, di affermare con certezza l'eshaustività del censimento; si provvederà, comunque, nel corso del triennio, alla verifica della sussistenza di ulteriori processi ed alla loro conseguente identificazione ed analisi, alla stregua del principio della gradualità del censimento dei processi, come sancito dall'Allegato 1 al PNA 2019. La lista contiene, in relazione a ciascun processo in essa inserito, una breve descrizione del processo stesso nonché l'indicazione della o delle Aree alle quali il processo afferisce, con l'indicazione del relativo Responsabile.

Con questo lavoro, finalizzato a rappresentare le attività dell'ente, si è inteso:

- individuare le principali criticità organizzative/operative, così da poter migliorare l'efficienza amministrativa;
- disporre di uno strumento utile per l'identificazione, la valutazione e il trattamento dei rischi corruttivi.

Successivamente in sede di confronto con il RPCT, si è proceduto ad un approfondimento per definire per ogni procedimento e processo mappato il grado di rischio.

Nell'Allegato 1_schede_rischi_corruttivi al presente piano sono stati identificati i processi organizzativi del Comune di Resiutta.

La mappatura realizzata è da intendersi come un documento *in itinere* che necessita di essere continuamente monitorato e aggiornato ed è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune di Resiutta.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Aree di rischio

Per ogni ripartizione organizzativa dell'ente, sono ritenute "aree di rischio", quali attività a più elevato rischio di corruzione, le attività che compongono i procedimenti riconducibili alle seguenti aree di rischio:

Aree di rischio Generali:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
- acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale)
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Comune di Resiutta

- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso;
- altri servizi

Aree di rischio specifiche:

- governo del territorio,
- gestione dei rifiuti,
- pianificazione urbanistica.

Metodologia usata per effettuare la valutazione del rischio:

La valutazione del rischio deve essere svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati.

La valutazione prevede l'identificazione, la stima del livello di rischio e la valutazione complessiva del rischio.

A. Identificazione del rischio

L'attività di identificazione del rischio o, meglio, degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. È una fase cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito. Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i rischi.

Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'Amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno della stessa.

I rischi vengono identificati:

- a) mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca;
- b) valutando eventuali passati procedimenti giudiziari e/o disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;
- c) le esemplificazioni elaborate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (i.e. i criteri indicati all'interno del PNA);

- d) un confronto con altri Comuni (*benchmarking*);
- e) tramite le risultanze dell'attività dei controlli interni;

L'attività di identificazione dei rischi è svolta nell'ambito di gruppi di lavoro, con il coinvolgimento dei funzionari responsabili di posizione organizzativa per l'area di rispettiva competenza che meglio di altri conoscono i processi e di conseguenza le relative criticità, con il coordinamento del responsabile della prevenzione.

B. Stima del livello di rischio

In questa fase è stimato il livello di rischio sulla scorta dei seguenti indicatori:

- Livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- Grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

C. Valutazione complessiva del livello di rischio

Gli indici di valutazione sono due:

- la probabilità che l'evento corruttivo abbia a verificarsi
- l'impatto che il fatto corruttivo riveste sull'intero contesto.

La valutazione di probabilità si fonda sui seguenti fattori:

- grado di discrezionalità nell'assunzione dell'atto
- rilevanza esterna;

Comune di Resiutta

- complessità del processo
- valore economico
- frazionabilità del processo

La valutazione dell'impatto si basa sui seguenti fattori:

- impatto organizzativo;
- impatto economico;
- impatto reputazionale;
- impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

Per ogni rischio incluso nel c.d. catalogo, viene formulata, attraverso un algoritmo e previa motivazione e sulla scorta del livello di rischio, una valutazione espressa dalle seguenti lettere:

- A (rischio alto)
- M (rischio medio)
- B (rischio basso)
- N (rischio quasi nullo oppure fattispecie non riscontrata)

Il giudizio ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi.

Il valore corrispondente alla valutazione complessiva è formulato in base alla media, per eccesso, su base 4 dei valori sopra indicati (N, B, M, A) e rappresenta il grado di rischio di un determinato processo in ottica quantitativa. Si accompagna sempre una valutazione qualitativa in modo da precisare alcune note, commenti o situazioni particolari.

D. Analisi del rischio

I procedimenti sono stati analizzati sotto quei profili potenzialmente corruttivi nelle loro diverse fasi, iniziale, istruttoria, finale.

Nel corso delle valutazioni è emersa l'importanza di saper intuire le diverse forme che un'azione corruttiva può assumere, offrendo vantaggi indiretti a fronte di atti amministrativi non palesemente viziati, ma comunque scorretti. Pertanto, sono stati ipotizzati diversi profili di vulnerabilità dell'apparato comunale e dei suoi operatori e se ne riportano i punti più significativi:

– le finalità di un atto corruttivo possono consistere nell'intento di evitare eventuali controlli, di accelerare le procedure, di ottenere notizie riservate, di esercitare, per il tramite del funzionario che si intende corrompere, un'influenza su altri soggetti ecc.;

- l'esposizione del personale dipendente operante a contatto con l'utenza può rendere più alto il rischio;
- l'opacità dell'azione amministrativa non rende espliciti gli obblighi incombenti sull'amministrazione comunale e i diritti in capo ai privati;
- la correttezza gestionale e l'efficienza nel gestire i servizi comunali costituiscono elementi di contrasto alle condotte illecite.

Successivamente sono stati individuati i comportamenti a rischio che potrebbero potenzialmente manifestarsi all'interno dell'ente.

E. La ponderazione del rischio

L'obiettivo della ponderazione del rischio, come indicato nel PNA, è di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione».

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze delle fasi precedenti (di identificazione del rischio e di analisi del rischio), ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera.

(il rischio valutato complessivamente A+ avrà priorità di trattamento su uno valutato A o M o B). La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti).

Nel corso del periodo triennale di validità del piano particolare attenzione sarà rivolta ai processi classificati come "rischio alto".

Trattamento del rischio: individuazione e programmazione delle misure

Il trattamento del rischio è la fase volta a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Nella Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio - individuati i rischi corruttivi – l'Ente programma le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati.

Non occorre limitarsi a proporre misure astratte o generali ma bensì progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione.

Come previsto dal PNA 2019, la valutazione del livello di esposizione al rischio è un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni.

La standardizzazione dei processi e l'introduzione di sistemi di controllo integrati, nonché la formalizzazione di iter procedurali rilevati virtuosi su basi esperienziali, contribuiscono significativamente al trattamento del rischio ed alla sua riduzione.

La mappatura dei processi dell'Ente evidenzia i settori a più alto rischio di corruzione che, al fine di individuare ulteriori e diversificate misure di prevenzione aggiuntive a quelle già adottate nel tempo dall'Organizzazione, sono stati oggetto di attenta riflessione.

Le misure sono classificabili in "misure generali" e "misure specifiche" ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei Responsabili di Servizio competenti per area.

L'esito della mappatura viene individuato attraverso le schede individuate nell'Allegato1_schede_rischi_corruttivi

Programmazione delle misure specifiche – indicatori di attuazione

L'identificazione delle misure di trattamento del rischio deve rispondere ai seguenti requisiti:

- presenza e adeguatezza di misure e/o di controlli specifici;
- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
- gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione e la programmazione deve essere realizzata prendendo in considerazione i seguenti elementi descrittivi:

- fasi (e/o modalità) di attuazione della misura;
- tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura;
- indicatori di monitoraggio.

La mappatura in forma estesa ed analitica prevede le tempistiche di adozione delle misure; per ogni processo o sub- processo è stato individuato il responsabile, generalmente nella figura del Responsabile del Servizio.

Si è cercato, nell'impostazione della mappatura, di creare degli indicatori ritenuti adeguati all'effettiva applicazione delle misure individuate, in base alla loro tipologia (esempio: misure di controllo, di trasparenza, di formazione, ecc.): nella maggior parte dei casi si tratta di misure di controllo e di trasparenza e quindi gli indicatori misureranno quanti controlli effettivamente saranno attuati e quale grado di trasparenza sarà raggiunto attraverso la pubblicazione degli atti e delle informazioni secondo quanto prescritto dal D. Lgs. n. 33 del 2013 (e altre previsioni che impongono la pubblicazione dell'atto, ad esempio, nell'Albo pretorio).

Il titolare del potere sostitutivo

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su "istanza di parte", è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.

Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione prevista dal PNA (attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi). Vigila sul rispetto dei termini procedurali il "titolare del potere sostitutivo".

Come noto, "l'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia" (articolo 2 comma 9-bis della legge n. 241/1990, comma aggiunto dal D.L. n. 5/2012 convertito dalla legge n. 35/2012).

Decorso infruttuosamente il termine per la conclusione del procedimento, il privato cittadino, che con domanda ha attivato il procedimento stesso, ha facoltà di rivolgersi al titolare del potere sostitutivo affinché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario.

Il titolare del potere sostitutivo entro il 30 gennaio di ogni anno ha l'onere di comunicare all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

Nel caso di omessa nomina del titolare dal potere sostitutivo tale potere si considera "attribuito al dirigente generale" o, in mancanza, al dirigente preposto all'ufficio o in mancanza al "funzionario di più elevato livello presente nell'amministrazione". Negli enti locali, in caso di mancata nomina, il titolare dal potere sostitutivo è il segretario comunale.

Nel Comune di Resiutta svolge il ruolo di titolare del potere sostitutivo il Segretario comunale

Codice di comportamento

Un importante caposaldo della presente sottosezione è costituito dalla normativa del codice di comportamento del personale dipendente.

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare:

- la qualità dei servizi;

Comune di Resiutta

- la prevenzione dei fenomeni di corruzione;
- il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il 16 aprile 2013, è stato emanato il DPR n. 62 ha recante il “*codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*” e l’ Autorità nazionale anticorruzione ha emanato la delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 recante «*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)*», individuando le regole comportamentali che devono essere declinate nelle singole amministrazioni sulla base delle peculiarità di ogni singolo ente.

Il 13 giugno 2023, è intervenuto il DPR n. 81, che ha modificato e integrato il precedente Codice di comportamento.

Il Comune di Resiutta dovrà provvedere, auspicabilmente entro il 2024, ad apportare i necessari adeguamenti al proprio Codice

Per tutto il personale viene garantita annualmente una sessione di formazione sul codice di comportamento.

Attuazione della misura

Tutto il personale dipendente del Comune di Resiutta ha seguito uno specifico corso di formazione in materia.

È prevista l’estensione del Codice di comportamento anche agli amministratori.

Rotazione del personale

La rotazione, pur rappresentando una delle misure di maggior efficacia nell’ottica della prevenzione di comportamenti corruttivi, deve essere temperata con l’assetto organizzativo dell’Ente, la configurazione dei Settori e Servizi Autonomi.

Tale assunto ha validità in modo particolare in un ente di piccole dimensioni quali il Comune di Resiutta, per il quale possono essere importanti e significative le possibili ripercussioni sulla funzionalità dell’ente stesso.

La dotazione organica dell’Ente è assai limitata (4 dipendenti, di cui 1 istruttore amministrativo categoria C addetto ai servizi amministrativi e demografici, 2 istruttori tecnici categoria C e un operaio categoria B) e ciò rende di fatto molto difficile, se non impossibile, l’applicazione concreta del criterio della rotazione.

Si auspica l’attuazione di quanto espresso a pagina 3 delle “Intese” raggiunte in sede di Conferenza unificata il 24 luglio 2013: “L’attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni. In quest’ottica, la Conferenza delle regioni, l’A.N.C.I. e l’U.P.I. si impegnano a promuovere iniziative di raccordo ed informativa tra gli enti rispettivamente interessati finalizzate all’attuazione della mobilità, anche temporanea, tra professionalità equivalenti presenti in diverse amministrazioni”.

L'aggiornamento 2018 al PNA stabiliva che i piccoli Comuni sono comunque tenuti a garantire il rispetto del principio.

Attuazione della misura

In considerazione della struttura organizzativa dell'Ente, le misure individuabili sono le seguenti:

Misure alternative:

1) Convenzionamento tra Enti (come suggerito da ANAC): La soluzione proposta, anche se teoricamente possibile, è di difficile, se non impossibile, applicazione pratica, considerato che gli Enti contermini versano nelle nostre medesime condizioni e che il numero dei dipendenti è in costante calo a causa dei pensionamenti. Pensare che si possano condividere funzionari tra più enti, con accollo di responsabilità non indifferenti, a prescindere dalla conoscenza dei contesti in cui muoversi, appare una via francamente poco sostenibile, a meno che non svoglia mettere a repentaglio l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa. Ciò detto, l'Amministrazione si impegnerà comunque nella ricerca di possibili sinergie con enti contermini.

2) Segregazione delle funzioni: consiste nell'affidamento delle varie fasi di procedimento appartenente a un'area a rischio a più persone, avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dal TPO cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Contestualizzando quanto sopra alla realtà del Comune di Resiutta, l'unica misura alternativa all'applicazione della rotazione potrebbe essere, in via del tutto ipotetica, quella di prevedere, almeno per i procedimenti più significativi, meccanismi di condivisione delle fasi procedurali tra i Responsabili e l'attribuzione formale della responsabilità del procedimento/istruttoria, per categorie generali di atti o in relazione ai singoli procedimenti, ai propri collaboratori.

Sarà cura del RPC individuare, con proprio provvedimento e ove possibile, i procedimenti per cui attivare suddetta condivisione, ferma restando la facoltà di ogni Responsabile di Servizio di individuare formalmente i responsabili del procedimento/istruttoria nell'ambito dei propri collaboratori.

Si ribadisce che trattasi di ente con soli 4 dipendenti e con molte funzioni gestite tramite la Comunità di Montagna.

Rotazione straordinaria del personale

La rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

La rotazione straordinaria è un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale, e il legislatore ne circoscrive l'applicazione alle sole "condotte di natura corruttiva", le quali,

creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata. In considerazione delle criticità interpretative cui dà luogo la disciplina, ANAC ha adottato un'apposita delibera n. 215 del 26 marzo 2019.

In base a tale delibera rilevano ai fini dell'applicazione obbligatoria della rotazione straordinaria i reati di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale; per gli altri reati contro la Pubblica Amministrazione l'applicazione della misura è facoltativa.

Attuazione della misura

Si ritiene di definire la seguente procedura nel caso in cui il Comune venga notiziato di un procedimento penale relativamente ad un proprio dipendente:

- la misura della rotazione straordinaria obbligatoria si applica nel momento in cui l'Amministrazione ha notizia del procedimento penale a carico del proprio dipendente, a prescindere dalle modalità con le quali è venuta a conoscenza dei fatti; nel caso in cui la misura sia facoltativa, il RPTC adotta un provvedimento motivato in cui viene dato conto delle ragioni in merito all'applicazione/non applicazione della misura;
- l'eventuale impossibilità del trasferimento d'ufficio deve dipendere da ragioni obiettive, quali l'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire. In tal caso il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento. - il Segretario Comunale o i Responsabili degli altri servizi, nei limiti delle rispettive competenze, vengono nominati dal Sindaco quali Responsabili ad interim del Servizio interessato; qualora non siano possedute le competenze minime necessarie, l'Amministrazione dovrà attivarsi con altri Enti per forme di collaborazione, anche di limitata durata;
- la scelta di avviare e concludere l'eventuale procedimento disciplinare in pendenza del giudizio penale è demandato alla discrezionalità del soggetto competente ad esercitare il relativo potere.

Astensione in caso di conflitto di interesse

La fattispecie dell'astensione in caso di conflitto d'interesse è dettagliatamente normata all'art. 5 del codice di comportamento.

La prevenzione delle situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse costituisce uno dei capisaldi del PNA 2022 adottato dall'ANAC a cui l'amministrazione comunale intende rivolgere particolare attenzione nei termini di vigenza della presente sottosezione, con particolare riguardo agli affidamenti di lavori, servizi e forniture finanziati con fondi europei e PNRR.

Attuazione della misura

L'obbligo della segnalazione è a carico dell'interessato e spetta sempre a quest'ultimo dichiarare eventuali modifiche che si rendessero necessarie.

Oltre alle dichiarazioni generali relative all'attività d'ufficio, verranno acquisite e verificate le dichiarazioni di commissari di gara. Nel corso di validità del piano verrà attuata progressivamente anche l'adozione delle dichiarazioni per altre figure quali RUP, collaudatori, direttore dei lavori o dell'esecuzione, dipendenti dell'ente e non che a vario titolo siano coinvolti nell'affidamento di appalti finanziati con fondi europei.

Spetta al Responsabile del Settore da cui dipende il soggetto coinvolto decidere in merito alla sussistenza del conflitto, motivando nel caso negativo, provvedendo alla sostituzione nel caso positivo.

Nel caso che la fattispecie coinvolga un dipendente con qualifica di TPO la decisione sarà assunta dal Segretario Comunale.

Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957.

Attuazione della misura

L'ente ha disciplinato l'obbligo di astensione all'art. 9 del codice di comportamento, portandolo a conoscenza del personale.

La procedura che l'Ente intende intraprendere per il conferimento degli incarichi è la seguente: L'autorizzazione all'assunzione di incarichi da parte dei dipendenti viene concessa dal Responsabile del Settore nel quale presta l'attività il dipendente o dal Segretario Comunale nel caso l'attività riguardi un Responsabile di servizio, nei termini indicati dall'art. 53 del D. lgs 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. . Il provvedimento autorizzativo è trasmesso in copia al Servizio Personale.

Tutti gli incarichi autorizzati verranno inseriti nella piattaforma [Per.la.PA](#) del Ministero per la Semplicificazione e la Pubblica Amministrazione, a cui è collegata la pagina di "Amministrazione Trasparente – Personale - Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".

Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

Compete al responsabile della prevenzione vigilare sul rispetto della normativa in tema di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali dettata dal D. Lgs. n. 39 del 2013 (art. 20).

Nella dotazione organica dell'Ente non vi sono figure dirigenziali. Per quanto riguarda i Titolari di Posizione Organizzativa, tutti inquadrati nella categoria D del CCRL 01.08.2002 per il personale non dirigente degli enti locali del Comparto Unico, il Comune di Resiutta prevede nel proprio Regolamento degli Uffici e dei Servizi che il Sindaco conferisca l'incarico nel rispetto delle disposizioni contenute nel CCRL vigente.

Attuazione della misura

Si procederà alla verifica delle dichiarazioni rese dai funzionari, anno per anno e alla pubblicazione sul sito web della dichiarazione sostitutiva di certificazione (Art. 46 D.P.R. 445/2000) in ordine alla insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità dell'incarico.

Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

Con la nuova normativa sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento della formazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni.

Tra queste, il nuovo articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale:

non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere".

Attuazione della misura

Ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. L'Ente verifica a campione la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

Si riconferma la misura anche per il triennio 2024-2026.

Attività successiva alla gestione del rapporto di lavoro (art. 53, comma 16 ter d. lgs. 165/2001)

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001, con un nuovo comma (16-ter) per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo

potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti. Il divieto è nei confronti di quanti, nell'ultimo triennio del rapporto di lavoro, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali.

Il divieto consiste nell'impossibilità di svolgere attività lavorativa o professionale a favore di privati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni (...) non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Pertanto, in ogni contratto, sia scrittura privata che atto pubblico amministrativo, dovrà essere inserita tale previsione.

La misura è stata applicata in passato e si ritiene opportuno reiterarla anche per il triennio 2024- 2026.

Attuazione della misura

A tutto il personale che cessa dal servizio viene inviata una lettera comunicazione che ricorda il divieto imposto dal comma 16-ter dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i., introdotto dall'art. 1, comma 42, lettera l) della legge 190/2012, di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività del dipendente in epoca di servizio.

La clausola del divieto di contrattazione nel triennio successivo, a pena della nullità del contratto e restituzione dei compensi eventualmente percepiti, è riportata obbligatoriamente in tutti i contratti, siano scritture private che atti pubblici amministrativi.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione ha recepito le raccomandazioni di organismi internazionali introducendo, con la previsione dell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/01, una particolare tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti con lo scopo di favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle pubbliche amministrazioni, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2017, n. 291 ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

Whistleblower è quindi, il dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire le violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

La segnalazione è considerata come atto di senso civico, attraverso il quale il dipendente contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha definito la procedura del whistleblowing con l'intento di fornire al whistleblower indicazioni operative per segnalare gli illeciti nonché le forme di tutela, che gli vengono offerte dal nostro ordinamento, in modo da rimuovere ogni fattore che possa ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

La norma garantisce la tutela del segnalante ed in particolare:

- garantisce l'anonimato
- sottrae la segnalazione dal diritto di accesso
- vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del segnalante.

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha adottato nuove linee guida con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige. Esse, oltre a ribadire le tutele riservate al segnalante e ad assegnare al RPCT un ruolo chiave nella gestione delle segnalazioni pervenute, si concentrano sulla predisposizione procedura operativa della raccolta e gestione delle segnalazioni. Le Amministrazioni sono tenute a disciplinare le procedure, preferibilmente informatizzate, per la ricezione e gestione delle segnalazioni.

In quanto destinatari degli obblighi di condotta, anche i collaboratori, i consulenti, i titolari di organi e di incarichi, i collaboratori a qualsiasi titolo delle imprese fornitrici di beni, servizi e lavori del Comune di Resiutta possono segnalare fatti illeciti in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Attuazione della misura

Il piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2023 prevedeva la procedura di segnalazione di cui all'allegato 1a) della determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 di ANAC (apposito modulo) oppure tramite mail.

L'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, è stata un'occasione per revisionare la disciplina interna.

Attuazione della misura

Nelle pagine di Amministrazione Trasparente è pubblicato il link all'applicazione informatica Whistleblower dell'ANAC per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti. A breve verrà attivato anche una piattaforma informatica per l'acquisizione delle segnalazioni che pervengono direttamente all'Ente.

Formazione del personale in tema di anticorruzione

Nel quadro dei recenti processi di riforma, di riorganizzazione e di innovazione della pubblica amministrazione e dei costanti mutamenti normativi e tecnologici, il tema della formazione delle risorse umane si impone come uno dei principali strumenti di innovazione e di mutamento.

L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro diviene, dunque, condizione necessaria e indifferibile dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino e alle imprese.

Per il Comune di Resiutta la formazione costituisce, ormai da diversi anni, un impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

La formazione in materia di anticorruzione rientra tra gli obiettivi strategici individuati nella deliberazione consiliare n. 73 del 22.12.2023 avente ad oggetto *“avente ad oggetto: “indirizzi strategici per l'aggiornamento della sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” del piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 ai sensi dell'art. 3 lett. c) D. M. 30 giugno 2022 n. 132 funzionali alle strategie di creazione del valore pubblico – approvazione”*.

Tale formazione rientra dunque nella strategia organizzativa dell'ente, in linea con le finalità previste dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, finalizzate all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane.

Attuazione della misura

Definizione del *“Piano annuale della formazione del personale”* del Comune di Resiutta che persegue l'obiettivo di accrescere e sviluppare continuamente il bagaglio formativo e professionale delle risorse umane che costituiscono l'ente, valorizzando le differenti professionalità e competenze presenti.

Obiettivo specifico diviene il soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- nuove assunzioni;
- nuove assegnazioni settoriali di personale;

Comune di Resiutta

- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionale;
- obiettivi assegnati ai TPO, che implicano conoscenze e competenze nuove;
- riforma del ruolo della dirigenza.

I TPO, in quanto responsabili della gestione del proprio personale e quindi della formazione delle risorse umane, sono attualmente le figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni settoriali (individuali, di ruolo, organizzativi).

La valutazione e comparazione dei bisogni formativi dei vari settori dà l'opportunità di individuare anche quelli comuni a più settori o trasversali ai settori dell'ente.

Il piano della formazione è il documento formale, autorizzativo e programmatico dell'ente.

Gli attori coinvolti nel processo della formazione sono:

- l'ufficio Formazione, istituito presso il servizio Personale: progetta, organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti e alla dirigenza;
- i Responsabili: quali responsabili della gestione del proprio personale e figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni formativi settoriali, sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli.

I dipendenti sono i destinatari della formazione e vengono coinvolti in un processo che prevede:

1. la raccolta sistematica del gradimento rispetto ai corsi di formazione trasversale attivati;
2. la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

Nel corso del 2023 è stato organizzato un corso in presenza presso la sede della Comunità Collinare del Friuli. Si intende confermare la misura anche per le annualità 2024, 2025 e 2026.

Monitoraggio dei tempi procedurali

L'obiettivo perseguito attraverso questa misura è quello di consentire l'attuazione di due diversi adempimenti tra loro strettamente connessi: da un lato l'aggiornamento annuale dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013 e dall'altro la realizzazione della misura generale del monitoraggio dei tempi procedurali, che presuppone logicamente una mappatura attuale dei procedimenti.

Il c.d. "decreto semplificazioni" del 2020 (Legge n. 120 del 2020) ha inoltre modificato l'articolo l'art. 2 della legge n. 241 del 1990, che al c. 4 bis ora prevede che "Le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonché le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo".

Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Attuazione della misura

Ogni Responsabile di Servizio è tenuto a predisporre una relazione al Responsabile per la prevenzione della Corruzione sull'andamento dei procedimenti amministrativi di propria competenza, avendo cura di evidenziare le criticità riscontrate.

Controlli successivi di regolarità amministrativa

Un elemento integrante di questo piano è costituito dai controlli disposti dall'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 174/2012, convertito in legge 213/2012, che modifica l'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. La normativa individua i principi e le metodologie di controllo volte a garantire la regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Consiglio comunale ha adottato regolamento sui controlli che, sinteticamente, possono essere riepilogati come segue:

controllo di regolarità amministrativa e contabile:

- preventivo: al momento di adozione del provvedimento;
- successivo: a campionatura con cadenza trimestrale;
- controllo di gestione: elaborazione indici e parametri riferiti ai servizi e centri di costo, con verifiche trimestrali e relazione finale al termine dell'esercizio;
- controllo degli equilibri finanziari: durante tutto il corso dell'esercizio e in particolare in concomitanza con le variazioni di bilancio e per legge entro il 31 luglio;
- controllo strategico: verifica annuale delle linee programmatiche delle sessioni operative e strategiche del DUP in concomitanza con l'approvazione del bilancio di previsione. Entro il 31 luglio ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi e progetti contenuti nella relazione programmatica al bilancio di previsione;
- controllo delle società partecipate: per le società nelle quali l'Ente detiene una partecipazione rilevante
- verifica infra-annuale situazione economico-finanziaria, gestionale ed amministrativa delle società e sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali e sulla qualità dei servizi. Redazione del bilancio consolidato;
- controllo sulla qualità dei servizi: sulla base delle funzioni e servizi, con indagini periodiche e sulla base di reclami e segnalazioni dei cittadini utenti.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa si sostanzia in report periodici in cui sono evidenziate, se riscontrate, eventuali anomalie/imperfezioni degli atti esaminati. Il sistema non è da

intendersi in senso esclusivamente “punitivo”, teso alla stigmatizzazione di eventuali errori, ma deve portare ad un miglioramento complessivo dell’attività provvedimentale dell’Ente.

Attuazione della misura

Applicazione della previsione dell’art. 10 del Regolamento sui controlli interni.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall’articolo 12 della legge 241/1990.

Attuazione della misura

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

Prima dell’entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha imposto la sezione del sito “amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati pubblicati sul sito istituzionale nell’albo online e quindi nella sezione “determinazioni/deliberazioni”.

La misura è stata applicata in passato e si ritiene opportuno reiterarla anche per il triennio 2024- 2026.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi. Per la mobilità di comparto valgono le regole fissate dal legislatore regionale. Le procedure concorsuali sono gestite dall’Ufficio personale della Comunità.

Attuazione della misura

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell’ente nella sezione “amministrazione trasparente”.

Prima dell’entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013 che ha imposto la sezione del sito “amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

Si ritiene opportuno reiterarla per il triennio 2024-2026.

Misura specifica per la gestione dei fondi comunitari e in particolare quelli riferiti al PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta un'occasione unica e probabilmente irripetibile per modernizzare la macchina burocratica nazionale, che da diversi decenni sta affrontando, tra alterne fortune, il lungo e tortuoso cammino verso la digitalizzazione dei servizi e dei suoi meccanismi di funzionamento.

La grande sfida che i Comuni devono cogliere è quella di abbracciare lo spirito del PNRR superando i limiti e attuando una riorganizzazione delle procedure e delle attività così di ottimizzare i tempi che costituiscono la maggior preoccupazione per la realizzazione degli interventi.

Particolare attenzione per la gestione dei finanziamenti comunitari verrà rivolta alla verifica:

- principio della sana gestione finanziaria
- conflitti di interessi, frodi corruzione
- trasparenza

Per affrontare e superare le criticità connesse alla realizzazione dei progetti e gestire potenziali criticità è stata individuata una soluzione organizzativa che consente il coordinamento di tutti i settori e servizi comunali coinvolti.

Tale soluzione organizzativa — che prevede il coinvolgimento esclusivamente di professionalità interne all'ente appartenenti ai diversi settori e servizi interessati — garantisce il necessario apporto conoscitivo nelle diverse fasi dell'intervento e il coordinamento di tutte le fasi operative e garantisce il rispetto misure adeguate di contrasto dei fenomeni corruttivi in senso lato.

Attuazione della misura

Tutta l'attività riferita agli interventi finanziati con fondi PNRR deve essere monitorata con particolare attenzione.

Azioni di sensibilizzazione della società civile

In conformità al PNA, l'Ente intende pianificare ad attivare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante la presente sottosezione e alle connesse misure mediante pubblicazione della medesima nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

2.3.2 MISURE DI MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C.

Monitoraggio del RPCT

La gestione del rischio si concluderà con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio a seguito delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. È attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e dei controlli interni.

Il monitoraggio viene effettuato dal RPCT attraverso 1 o più delle seguenti azioni:

- a) riunioni periodiche;
- b) organizzazione dell'attività di formazione prevista nella presente sottosezione;
- c) redazione di una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta;
- d) proposte di modifica o adeguamento della sottosezione qualora necessarie.

Si rappresenta che il monitoraggio non è stato sinora adeguatamente curato. Vi ostano principalmente ragioni di tipo pratico (assenza di uno staff di personale che garantisca un efficace monitoraggio delle misure di prevenzione; come più volte detto, il RPCT – Segretario Comunale a scavalco - opera tendenzialmente da solo, svolgendo sovente funzioni di tipo gestionale, con numerose altre incombenze anche presso altri Enti; esigua dotazione organica). Si ritiene, tuttavia, vi siano margini di miglioramento grazie alla completa digitalizzazione dei flussi documentali.

Monitoraggio TPO e modulistica

I Responsabili di servizio forniscono al RPCT la seguente attività di collaborazione e referto rispetto al monitoraggio di cui sopra:

1. segnalano, tempestivamente, ogni eventuale anomalia rispetto all'ordinario e regolare espletamento delle attività in materia;
2. entro il 15 dicembre, devono attuare il monitoraggio per ciascun processo e/o fase di processo a rischio e predisporre un report da trasmettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

La relazione sull'attuazione del PTPCT annualità 2023

La Relazione annuale del RPCT 2023 è stata pubblicata nei termini nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

La mappatura dei processi, le misure di prevenzione, l'analisi del rischio e l'elenco degli obblighi di pubblicazione sono riportati nel sito istituzionale dell'Ente.

Per la predisposizione della presente sottosezione è stata tenuta in considerazione la disciplina sulla tutela dei dati personali.

2.3.3 SEZIONE TRASPARENZA

Trasparenza

Tale sezione riporta compiti e responsabilità in materia di obblighi e misure di Trasparenza che, si ricorda, in base al quadro legislativo vigente, costituiscono uno degli strumenti più importanti ed efficaci della complessiva strategia di prevenzione della corruzione.

Al riguardo si può confermare che la formulazione della sezione dedicata alla trasparenza del presente Piano rispetta le indicazioni fornite da ANAC (individuazione di soluzioni organizzative idonee e identificazione puntuale dei responsabili), da ultimo aggiornate con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, ed è stata integrata con le misure organizzative relative alla gestione dell'istituto dell'accesso civico, oggetto di specifica regolamentazione da parte dell'Ente. Le misure in materia di trasparenza sono tanto cruciali ai fini della prevenzione della corruzione, che, dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, il Piano triennale ha modificato la propria denominazione in "piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", a dimostrazione dell'importanza che il Legislatore attribuisce all'adempimento degli obblighi in materia, quali misure di prevenzione e contrasto della corruzione.

La programmazione delle attività da svolgere in materia di trasparenza e integrità si pone l'obiettivo di dare piena attuazione al principio di trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 15 e ss. della legge 6 novembre 2012, n. 190 e all'articolo 1 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Il concetto di trasparenza cui si fa riferimento è quello di "accessibilità" totale di dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. In questa modalità-obbligo il legislatore individua una delle più efficaci forme di tutela dei diritti dei cittadini, di promozione della partecipazione di chiunque vi vanta un interesse all'attività amministrativa, di creazione di forme diffuse di controllo sulle modalità e sul grado di esercizio delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La Trasparenza, quindi, consiste in uno degli strumenti più importanti che concorrono ad assicurare l'effettività del principio democratico e il rispetto e la continua attuazione dei principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla Nazione.

Integra uno di quei livelli essenziali delle prestazioni che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad erogare, secondo la previsione dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione ed è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali.

La Trasparenza va intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di rendere le stesse più efficaci, efficienti ed economiche e, al contempo, di operare un controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La Trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

La trasparenza consente di perseguire i seguenti scopi:

- implementare il diritto del cittadino a essere informato in merito al funzionamento e ai risultati dell'Ente;
- illustrare l'organizzazione comunale;
- favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il “miglioramento continuo” nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico;
- promuovere l'integrità dell'azione amministrativa. Attuazione della misura

La trasparenza è una misura di estremo rilievo per la prevenzione della corruzione. Essa è posta al centro di molte indicazioni e orientamenti internazionali in quanto strumentale alla promozione dell'integrità e allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Se da un lato i cittadini hanno il diritto/dovere di informarsi, dall'altro le Amministrazioni hanno il dovere di dare concretezza al termine “trasparenza”, in quanto essa dev'essere trasformata da adempimento formale a sostanza.

Il Comune di Resiutta dall'anno 2014, in esecuzione del D. Lgs. n. 150 /2009, ha adottato il proprio piano della trasparenza e l'integrità.

L'organo esecutivo dell'Ente ha approvato il PTTI ha adottato con deliberazione giunta 6/2014, quale allegato al PTPC. Il PTTI relativo al triennio 2015-2017 è stato approvato unitamente al PTPC, con deliberazione giunta 11/2015; quello del triennio 2016-2018 è stato approvato, unitamente al PTPC, con deliberazione giunta 10/2016.

Con il D. Lgs. 97/2016 è venuto meno il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI).

Ora ai sensi dell'art 10, comma 1 del D. Lgs. 33/2013 ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto Le funzioni del Responsabile della trasparenza le cui funzioni, secondo l'articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013, sono svolte di norma dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Nel Comune di Resiutta il Responsabile per la trasparenza è stato individuato nella figura del Segretario Comunale.

Il principale modo di attuazione di tale disciplina è quindi la pubblicazione nel sito istituzionale di una serie di dati e notizie concernenti l'amministrazione, allo scopo di favorire un rapporto diretto tra l'amministrazione e il cittadino.

L'Amministrazione comunale attribuisce alla trasparenza un ruolo fondamentale sia come efficace strumento di lotta alla corruzione sia come mezzo di comunicazione ed ascolto della cittadinanza al fine della realizzazione di un'amministrazione aperta al servizio del cittadino.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi. Gli obiettivi ivi contenuti sono, altresì, formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'ente, definita nel Piano Esecutivo di Gestione.

Le informazioni riguardanti la performance costituiscono il profilo “dinamico” della trasparenza; pertanto, sono oggetto di pubblicazione gli elementi essenziali della gestione del ciclo della performance ed in particolare gli obiettivi ed i relativi indicatori.

Al fine di garantire un alto livello di trasparenza sono state definite misure organizzative in grado di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai Responsabili di Servizio.

Si ritiene indispensabile inserire uno specifico obiettivo strategico di performance, da declinarsi in uno o più obiettivi operativi. Più precisamente, ogni TPO verrà reso direttamente responsabile della pubblicazione su “Amministrazione Trasparente” dei dati/documenti/informazioni afferenti al proprio servizio di competenza.

Ogni Responsabile vigila e cura la predisposizione del materiale oggetto di pubblicazione così da supportare il Responsabile per la prevenzione della corruzione e Trasparenza nell'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

I Responsabili di Servizio, ognuno per le proprie competenze, sono gli attori principali per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione.

In particolare:

- adempiono agli obblighi di pubblicazione, ognuno per le proprie competenze;
- garantiscono che la pubblicazione avvenga nel pieno rispetto della prescritta tempistica.

Per rendere maggiormente efficace la misura, nel Piano della Performance dovrà essere individuato un obiettivo che sia correlato alla tempestiva e alla completa pubblicazione dei dati nelle sezioni di “Amministrazione Trasparente”. A tal fine, verrà richiesta la collaborazione dell'OIV a cui competerà effettuare delle relazioni periodiche sullo stato di pubblicazione dei dati nelle sezioni ritenute più significative, facendo riferimento anche alla c.d. “griglia” annuale dell'ANAC; in tal modo saranno tempestivamente individuate le incompletezze da colmare ed ogni Responsabile verrà poi valutato in relazione a tale attività.

L'attività svolta dal Comune di Resiutta per migliorare la propria trasparenza e accessibilità si concentra su diversi canali di comunicazione: strumenti principali sono i mezzi informatici, in primis il sito web istituzionale, cui si affiancano l'app “Municipium” e il social network *facebook* che, consentendo la pubblicazione di grandi quantità di informazione ed una diffusione pressoché illimitata, permettono di aumentare il grado accessibilità delle informazioni e, conseguentemente, la trasparenza dell'operato amministrativo; a questi si affiancano mezzi più tradizionali, quali opuscoli e materiale informativo in formato cartaceo, ed il contatto diretto con la cittadinanza mediante gli sportelli a servizio del pubblico.

Nel sito web istituzionale sono state create anche delle apposite sezioni riguardanti i servizi erogati, suddivisi tra servizi principali, servizi on line e servizi per le persone (questi ultimi raggruppati in modo da offrire una navigazione basata sulla tipologia di utente).

I dati pubblicati nel sito, oltre a essere in linea con le Linee Guida per i siti web della Pubblica Amministrazione e la struttura gerarchica di informazioni previste dalla Bussola della Trasparenza dei Siti Web della PA., rispettano i seguenti criteri:

- Chiarezza e accessibilità;
- Tempestività;
- Policy: note legali e privacy.

Il Comune verifica costantemente il livello di sicurezza del sito in merito a transazioni gestione dei dati.

- Usabilità: il Comune verifica il livello di utilizzo e di utilizzabilità del sito
- Formati e contenuti aperti: il Comune genera e pubblica documenti in formato aperto.

Il d. lgs. n. 33/2013

I commi 35 e 36, dell'articolo 1 della legge 190/2012, hanno delegato il governo ad emanare “un decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni vigenti, ovvero mediante la previsione di nuove forme di pubblicità”.

Il Governo ha adempiuto attraverso il decreto legislativo 14 marzo 2013 numero 33 di “riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni” (pubblicato in GURI 5 aprile 2013 numero 80).

Con successivo D.Lgs. 97/2016, il cosiddetto Freedom of Information Act, sono state apportate significative modifiche al D.Lgs. 33/2013.

Il nuovo art. 5 comma 2 del D.Lgs. 33/2013 prevede che “chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis”.

Si tratta del c.d. accesso civico generalizzato che si aggiunge al c.d. accesso civico semplice, già disciplinato nel testo originario dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013 (Comma 1: L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione).

L'esercizio del diritto di cui ai commi 1 e 2 non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

Le richieste di accesso civico, di cui al 1° comma dell'art. 5 del Decreto Legislativo 33/2013, possono essere presentate compilando l'apposito modulo presente all'interno della pagina dedicata di "Amministrazione Trasparente" secondo le modalità stabilite dal Regolamento per la disciplina del diritto di accesso civico, del diritto di accesso generalizzato e del diritto di accesso documentale. L'istruttoria sarà curata dal RPCT, al responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Le istanze di accesso generalizzato, di cui al 2° comma dell'art. 5 del Decreto Legislativo 33/2013, possono invece essere presentate con le stesse modalità avanti indicate e l'istruttoria sarà curata, oltre che dal RPCT, anche dai Responsabili di Servizio che detengono i dati, le informazioni o i documenti.

Nel caso vengano individuati dei controinteressati è necessario darne comunicazione agli stessi.

Il Responsabile dell'ufficio cui è stata rivolta la richiesta adotta provvedimento espresso e motivato entro trenta giorni informando il richiedente e gli eventuali controinteressati. In caso di accoglimento il responsabile dell'ufficio trasmette quanto richiesto ovvero, nel caso in cui l'istanza riguardi dati oggetto di pubblicazione obbligatoria comunica l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale.

In caso di totale o parziale diniego all'accesso il richiedente può presentare richiesta di esame al responsabile della corruzione e trasparenza che decide entro venti giorni.

I modelli relativi all'accesso, civico e generalizzato, e le modalità per l'accesso sono riportati all'interno della pagina dell'amministrazione trasparente e sono accessibili tramite il canale dello Sportello Telematico (identificazione SPID).

È previsto, inoltre, un monitoraggio sull'attuazione della disciplina sull'accesso mediante l'implementazione del registro sugli accessi, pubblicato nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente".

processo di attuazione

Le amministrazioni che adottano il PIAO sono tenute a prevedere una sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza. La sezione "Amministrazione trasparente" è strutturata in coerenza con quanto indicato nell'Allegato 1 alla Delibera n. 1310/2016 dell'ANAC.

Essa è impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

Come indicato dalle Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, approvate con deliberazione ANAC in data 28 dicembre 2016, n. 1310, la Sezione Trasparenza prevede uno schema nel quale, per ogni tipo di obbligo di pubblicazione, devono essere espressamente indicati i soggetti responsabili delle varie fasi del flusso informativo dei dati.

Lo strumento riporta, per ogni obbligo, l'indicazione del soggetto appartenente all'organizzazione del Comune che è tenuto alla predisposizione del dato e alla sua comunicazione con la cadenza temporale prevista nello schema. Il comma 3 dell'art. 43 del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. stabilisce infatti che "I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge".

Pertanto, i soggetti individuati saranno tenuti a:

- agli obblighi di pubblicazione di propria competenza;
- garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni;
- garantire integrità, completezza, chiarezza e accessibilità delle informazioni fornite.

L'Allegato 9 del PNA 2022 elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente". Tale impostazione consente una migliore comprensione dello svolgimento delle procedure contrattuali.

Le informazioni presenti nella sezione Amministrazione trasparente sono riportate nell'Allegato2_obblighi di pubblicazione, aggiornato alla delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023, parte integrante del presente documento, insieme con l'indicazione dei settori/servizi responsabili della elaborazione e pubblicazione dei dati di propria competenza.

Tempistica delle pubblicazioni

Laddove il d.lgs. n. 33/2013 non menziona in maniera esplicita la data di pubblicazione e aggiornamento, la pubblicazione e l'aggiornamento sono tempestivi (art. 8, co. 1 e co. 2). I Comuni possono interpretare il concetto di tempestività e fissare termini secondo principi di ragionevolezza e responsabilità, idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l'aggiornamento costante dei dati. I termini di pubblicazione e aggiornamento così definiti vanno indicati nella sezione del PTPCT dedicata alla trasparenza e tendenzialmente non devono superare il semestre.

Per la predisposizione della presente sezione è stata tenuta in considerazione la disciplina sulla tutela dei dati personali.

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 (prot. 0000812 del 20/03/2024).

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
- 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 di Servizio di entrambe le Aree, avvalendosi della deroga prevista per i piccoli comuni che consente ai componenti della Giunta di svolgere funzioni gestionali. Sono individuate le seguenti Aree:

3. Tecnica, a cui sono assegnati n. 3 unità di personale dipendente,
4. Amministrativa, a cui sono assegnati n. 1 unità di personale dipendente,

Inoltre, le seguenti funzioni sono state delegate alla Comunità di Montagna ai sensi della L. R. 21/2019:

5. Sportello catastale decentrato
6. Servizio per i permessi raccolta funghi
7. Servizio per autorizzazioni accesso alle strade forestali
8. Canile comprensoriale
9. Centrale unica di committenza
10. Polizia Locale
11. S.U.A.P. (Sportello Unico Attività Produttive)
12. Servizio espropri
13. Servizio Finanziario
14. Servizio di gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
15. Servizio personale

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 e il Comune di Gemona del Friuli (Ente capo-fila).

Comune di Resiutta

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 770.970,29 per l'anno 2024, 774.442,13 per l'anno 2025, 777.797,29 per l'anno 2026.

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 2.000 a 2.999 abitanti, necessaria per il rispetto del valore soglia del 26,80 %.

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 giunta n° 1885/14.12.2020.

Si evidenzia che l'ente rispetterà:

- per l'anno 2024 il valore soglia sopra indicato, prevedendo il conseguimento della percentuale del 26,00%;
- per l'anno 2025 il valore soglia sopra indicato, prevedendo il conseguimento della percentuale del 23,27%;
- per l'anno 2026 il valore soglia sopra indicato, prevedendo il conseguimento della percentuale del 23,27%.

Struttura

- **Sindaco**
 - **Segretario comunale (attualmente a scavalco)**
 - **Area tecnica**
 - Categoria C2: 1
 - Categoria C1: 1
 - Categoria B2: 1
 - **Area amministrativa**
 - Categoria C4: 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
- Protocollazione Della Documentazione In Entrata/uscita
- Archivio generale
- Contratti
- Servizi sociali (Carta Famiglia , ecc.)
- Cultura (biblioteca e museo)
- 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.
- 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

Comune di Resiutta

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

3.1.3 CAPITALE UMANO

Sezione 3: Capitale Umano

Premessa

Piano delle Azioni Positive 2024-2026

Piano delle azioni positive triennio 2024-2026

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 Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria 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 (...).”

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 Pontebba 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 2024.

Tempo realizzazione Azione positiva 1.2: entro il 31 dicembre 2025.

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: 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.

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.

Comune di Resiutta

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 (2024/2026). Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul Sito Internet Istituzionale.

Consistenza lavoratori e lavoratrici dipendenti dell'Ente al 31/12/2023

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2023					
	AREA AMMINISTRATIVA		AREA TECNICA		TOTALE
	F	M	F	M	
Istruttore amministrativo cat. C	1				1
Istruttore tecnico cat. C			2		2
operaio				1	1
TOTALE DIPENDENTI (4)	1	0	2	1	4

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 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. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

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).

In data 29.07.2022 è stato sottoscritto dalla Regione Autonoma FVG e dalle OO.SS rappresentative del Comparto Unico Pubblico Impiego Regionale l'accordo stralcio per l'attuazione del lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza negli enti del comparto (lavoro da remoto). Per quanto riguarda il lavoro agile (c.d. "smart working") l'accordo prevede – art. 2 – che lo stesso si configura quale *"...modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità..."* deve inoltre essere *"...finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo...l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro"*. Tale modalità si attua mediante accordo eseguita in parte all'interno dei locali aziendali (presso la sede di lavoro) e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Costituendo unicamente una diversa modalità di resa della prestazione lavorativa, l'accesso del dipendente al lavoro agile non modifica la natura del rapporto di lavoro e – ad eccezione degli istituti non compatibili con tale modalità di prestazione – restano in capo al dipendente i medesimi diritti e obblighi di quelli relativi ai dipendenti che esercitano la loro attività esclusivamente all'interno dei locali dell'amministrazione. In tal senso per i lavoratori che usufruiscono del lavoro agile è garantita la medesima opportunità per quanto attiene alla formazione, alle progressioni di carriera o economiche, agli incentivi legati alla performance. Ai sensi dell'art. 36 del CCRL 15.10.2018 i criteri generali in ordine alle modalità attuative saranno stabiliti previo confronto con le parti sindacali.

Comune di Resiutta

Le ridotte dimensioni del Comune di Resiutta da un lato facilitano la mappatura delle attività effettuabili in regime di lavoro agile, 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 personale e quelle di soddisfacimento del benessere (in termini di servizi) della cittadinanza nel 2024.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 FABBISOGNO DEL PERSONALE

Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026

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 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);
- 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

Il prospetto riepilogativo riportato nel paragrafo “Capacità assunzionale e risorse finanziarie” e che qui si riassume:

VERIFICA CONSEGUIMENTO DEL VALORE SOGLIA DI SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE:			
	2024	2025	2026
TOTALE SPESE	200.416,66	180.195,65	180.195,65
TOTALE ENTRATE	770.970,29	774.442,13	777.797,29
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	26,00	23,27	23,17
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
SCOSTAMENTO	- 6,60	- 9,33	- 9,43

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

	2024	2025	2026
SPESE PERSONALE MACR.1.1.0.0.0	208.144,65	188.910,90	186.545,65
SPESE PERSONALE MACR.1.3.2.12.0	35.196,85	9.315,80	3.000,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	5.000,00		
a detrarre			
SPESE PER CANTIERI LAVORO	38.574,84	8.681,05	
RIMBORSO RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	9.350,00	9.350,00	9.350,00

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			
TOTALE SPESE	200.416,66	180.195,65	180.195,65
ENTRATE TIT.1	150.096,03	150.096,03	150.096,03
ENTRATE TIT.2	511.948,35	487.192,58	481.866,69
ENTRATE TIT.3	170.066,18	168.400,00	168.400,00
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	13.215,43	13.215,43	13.215,43
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	38.574,84	8.681,05	
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	9.350,00	9.350,00	9.350,00
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	-	-	
TOTALE ENTRATE	770.970,29	774.442,13	777.797,42
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	26,00	23,27	23,17
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
SCOSTAMENTO	- 6,60	- 9,33	- 9,43

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.

Nel corso del triennio 2024/2026, allo stato, sulla base, in particolare, di dati certi, non sono previste cessazioni per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria:

- anno 2024, numero cessazioni 0;
- anno 2025, numero cessazioni 0;
- anno 2026, numero cessazioni 0.

Nel corso del 2023 NON si sono verificate cessazioni di personale né nuove assunzioni. Allo stato non risultano posti vacanti in organico.

Sulla base delle indicazioni contenute nella prima sezione sul valore pubblico e sul piano delle performance, appare necessario garantire stabilità e rafforzare l'Area Tecnico Lavori Pubblici; per la necessaria competenza tecnica specialistica che richiede l'attività propria del settore si ritiene opportuno attribuire la Posizione Organizzativa individuando una unità di personale all'interno dell'Ente che per la formazione scolastica, le competenze professionali acquisite e le capacità relazionali abbia la capacità e di gestione del core business.

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 2024/2026, 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 2024/2026.

Prospetto assunzionale 2024

Prospetto assunzionale 2025

Prospetto assunzionale 2026

ANNO 2024

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

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024: nessuna a conoscenza di questo servizio.

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025: previste nel caso si renda necessario provvedere a eventuale sostituzione di personale cessato

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025: nessuna a conoscenza di questo servizio.

ANNO 2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026: previste nel caso si renda necessario provvedere a eventuale sostituzione di personale cessato

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026: nessuna a conoscenza di questo servizio.

TRIENNIO ANNO 2024 - 2026

Per il triennio 2024-2026, 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, a:

- 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 imprevedute e/o imprevedibili, per supportare gli uffici in caso di personale 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, del 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.

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).

Si ravvisa che l'ente valuterà se aderire per l'anno 2024 a tale progettualità per il tramite del Servizio Associato del Personale del Gemonese in base alla tipologia di bando che verrà previsto 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:

	2024	2025	2026
SPESE PERSONALE MACR.1.1.0.0.0	208.144,65	188.910,90	186.545,65
SPESE PERSONALE MACR.1.3.2.12.0	35.196,85	9.315,80	3.000,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	5.000,00		
a detrarre			
SPESE PER CANTIERI LAVORO	38.574,84	8.681,05	
RIMBORSO RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	9.350,00	9.350,00	9.350,00
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			
TOTALE SPESE	200.416,66	180.195,65	180.195,65
ENTRATE TIT.1	150.096,03	150.096,03	150.096,03
ENTRATE TIT.2	511.948,35	487.192,58	481.866,69
ENTRATE TIT.3	170.066,18	168.400,00	168.400,00
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	13.215,43	13.215,43	13.215,43
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	38.574,84	8.681,05	
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE	9.350,00	9.350,00	9.350,00
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		-	-
TOTALE ENTRATE	770.970,29	774.442,13	777.797,29
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	26,00	23,27	23,17
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

SCOSTAMENTO	- 6,60	- 9,33	- 9,43
--------------------	------------------	------------------	------------------

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.

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2024/2026 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.

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. 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 2024-2026, ha per oggetto:

- le misure previste dalla sezione “rischi corruttivi e trasparenza” triennio 2024-2026;
- 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 24 ore di formazione/anno.

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 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 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.

Elenco firmatari

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

Questo documento è stato firmato da:

NOME: MICHELIZZA SANDRO

CODICE FISCALE: MCHSDR70H14Z133C

DATA FIRMA: 22/03/2024 08:07:14

IMPRONTA: 0BB709B351AD120CF7BEC8DE4F708AE58826FA29C06A0419753B43B15E870A5B
8826FA29C06A0419753B43B15E870A5B9C4557693BEBBAF650FA226B9D32296C
9C4557693BEBBAF650FA226B9D32296CD91A3DDECD25D958BF096AF08E166E3F
D91A3DDECD25D958BF096AF08E166E3F498E84C5F877218A6A964E8DB293F338