



Comune di Lignano Sabbiadoro (UD)

Piano Integrato Di Attività E Organizzazione (PIAO)

2025-2027

Sommario

NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	3
1 SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	7
2 SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	9
2.1 SOTTOSEZIONE: VALORE PUBBLICO.....	9
2.1.1 GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO.....	9
2.1.2 IL PIANO DI ACCESSIBILITA'.....	25
2.1.3 ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGENIERIZZARE.....	27
2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE.....	28
2.2.1 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	28
2.2.2 GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025/2027.....	29
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	33
3A. IL PIANO DELLA FORMAZIONE.....	34
3B. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE.....	36
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	44
3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	45
3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE.....	46
3.3.1 LA CAPACITÀ ASSUNZIONALE NEL TRIENNIO 2025-2027.....	48
3.3.2 IL TREND DELLE CESSAZIONI SULLA BASE DEI PENSIONAMENTI.....	48
3.3.3 STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	48
3.3.4 LA STRATEGIA DELLA COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027 ...	49
4.MONITORAGGIO.....	52

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito PIAO.

In particolare, il comma 6, del citato articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, così come modificato dall'articolo 1, comma 12, lettera a), n. 3), del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

L'intesa sul Piano tipo è stata raggiunta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 2 dicembre 2021. In data 17 febbraio 2022 è stato poi espresso il parere del Consiglio di Stato dalla Sezione consultiva per gli atti normativi sullo schema di decreto del Presidente della Repubblica previsto dall'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del quale si attribuisce al decreto di cui al comma 6, del citato articolo 6, valore regolamentare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica, n.132 del 30 giugno 2022 recante è stato emanato il Regolamento recante definizione del contenuto del PIAO.

All'articolo 1 comma 3 del sopra citato decreto "Ambito e finalità di applicazione" è espressamente previsto che: "Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto".

In particolare il decreto prevede che:

articolo 2 (**Composizione del Piano integrato di attività e organizzazione**): Il Piano integrato di attività e organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal presente decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi. 2. Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

articolo 3 (**Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione**): 1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico: in questa sottosezione sono definiti: 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione; 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. b) Performance: la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. c) Rischi corruttivi e trasparenza: la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene: 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi; 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo; 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico; 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati; 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa; 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure; 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013. 2. Per gli enti locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione.

articolo 4 (**Sezione Organizzazione e Capitale umano**): 1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a); b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o,

comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta; c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni; 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

articolo 5 (**Sezione Monitoraggio**): 1. La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. 2. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

articolo 7 (**Redazione del Piano integrato di attività e organizzazione**): 1. Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

articolo 8 (**Rapporto del Piano integrato di attività e organizzazione con i documenti di programmazione finanziaria**): 1. Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto. 2. In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

articolo 11 (**Adozione del Piano integrato di attività e organizzazione**): 1. Il piano di cui al presente decreto è adottato dagli organi di indirizzo politico e per le pubbliche amministrazioni che ne sono sprovviste, dagli organi di vertice in relazione agli specifici ordinamenti. Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta.



SEZIONE 1

Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1 SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Lignano Sabbiadoro
Indirizzo	Viale Europa n. 26 – 33054 Lignano Sabbiadoro
Sito internet istituzionale	https://comune.lignano-sabbiadoro.ud.it/
Telefono	+39 0431.409111
Posta elettronica certificata	comune.lignanosabbiadoro@certgov.fvg.it
Codice fiscale	83000710307
Partiva IVA	00163880305
Codice indice pubblica amministrazione (IPA)	c_e584
Codice univoco area organizzativa omogenea (AOO)	A38B43B

Lignano Sabbiadoro il 21 luglio 1959 da frazione del Comune di Latisana diventa Comune autonomo. E' un comune italiano di 6.854 abitanti (popolazione residente al 1 gennaio 2024), dell'ente di decentramento regionale di Udine in Friuli Venezia Giulia, e si estende su una superficie di 15,43 km², con una densità di popolazione di 445,62 ab./km².

Lignano Sabbiadoro è il comune più basso del Friuli Venezia Giulia per altitudine (2 metri sopra il livello del mare) del punto in cui è situata la casa comunale.

Lignano Sabbiadoro è posta sull'alto Adriatico, al confine con il Veneto, è una rinomata località balneare, nota per la sua alta vocazione turistica.

Storica località "Bandiera Blu" da 35 anni (2024) riconoscimento di qualità ambientale, detiene il record di vessilli.

Situata in una verde penisola ad una cinquantina di chilometri da Udine ed equidistante (90 chilometri) da Venezia e Trieste, Lignano Sabbiadoro è posta tra la laguna di Marano ad est e nord, la sponda sinistra del fiume Tagliamento a ovest e l'Alto Adriatico a sud: è il comune più meridionale della sua provincia di appartenenza, piccola appendice della bassa pianura veneto-friulana e della bassa friulana.

I comuni confinanti sono: Marano Lagunare, San Michele al Tagliamento (VE) e Latisana.

Lignano Sabbiadoro è la più grande località balneare del Friuli Venezia Giulia: 8 km di sabbia dorata e verde pineta con tre anime diverse, ognuna con proprie peculiarità: Sabbiadoro, Pineta e Riviera.

Sabbiadoro è il cuore di Lignano, una spiaggia ampia con 19 uffici spiaggia, ombrelloni, gazebo, aree fitness direttamente sulla sabbia. Sabbiadoro è la città che vive di ristoranti, pizzerie, bar all'aperto e 5 km di passeggiata pedonale per lo shopping.

Pineta è il piccolo centro all'ombra dei giardini, dei viali e delle strade progettate per racchiudere la tranquillità dell'abitare, la vivacità di negozi e locali alla moda e 7 uffici spiaggia.

Riviera è la zona più tranquilla e silenziosa, dove hotel e case sono immersi nel verde della vegetazione e nel profumo inconfondibile della pineta che arriva fino al mare con 6 uffici spiaggia.

Nella località e nei suoi dintorni sono presenti sette strutture portuali turistiche, posizionate intorno alla penisola di Lignano, per un totale di più di 5.000 posti barca.

SEZIONE 2

Valore pubblico, performance e anticorruzione



2 SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 SOTTOSEZIONE: VALORE PUBBLICO

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati (Documento unico di programmazione, bilancio di previsione, Piano esecutivo di gestione), le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda Onu 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

2.1.1 GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

Il valore pubblico si riferisce ai benefici e agli impatti positivi che le politiche, i servizi o le azioni intraprese da un ente pubblico hanno sulla collettività, migliorando la qualità della vita dei cittadini.

Questo concetto va oltre l'efficienza economica o la riduzione dei costi e include anche aspetti legati al benessere sociale, ambientale, culturale ed economico delle persone.

La programmazione degli obiettivi di valore pubblico è quindi un processo strategico che consente all'Amministrazione di pianificare e implementare attività volte a generare impatti positivi e duraturi sulla collettività.

Si tratta di un ciclo che include la definizione, la pianificazione, l'attuazione e la valutazione degli obiettivi.

Nella prima fase del ciclo (quella della definizione e pianificazione), l'amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo e nel breve periodo.

Questa fase di programmazione serve ad orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e quest'ultima in funzione della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

L'amministrazione crea valore pubblico, infatti, quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti esterni ed interni delle diverse categorie di utenti e stakeholder.

Per generare valore pubblico sui cittadini e sugli utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'amministrazione deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili.

Occorre definire obiettivi di Valore Pubblico precisi (nel contenuto, nel tempo e nello spazio) e funzionalizzare ad essi gli obiettivi di performance (che quindi agiscono come leve di creazione del VP), le misure di contenimento dei rischi – non solo corruttivi – (che quindi agiscono come leve di

protezione del VP), le azioni di miglioramento della salute delle risorse (che quindi agiscono come condizioni abilitanti del VP).

Nel nostro Comune, la programmazione definita nel DUP 2025/2027 (obiettivi strategici e obiettivi operativi discendenti dalle linee di mandato) è stata declinata secondo questi obiettivi di valore pubblico:

Nr. OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	
1	LIGNANO: CITTÀ INCLUSIVA, SICURA E SOSTENIBILE
2	LIGNANO: CITTÀ VERDE
3	LIGNANO: CITTÀ DI TURISMO, SPORT E CULTURA
4	LIGNANO: UN COMUNE EFFICIENTE CON SERVIZI DI QUALITÀ

Per ogni obiettivo di valore pubblico, nelle pagine che seguono, viene descritto ciò che l'Amministrazione intende raggiungere; l'impatto atteso e il tempo necessario per il raggiungimento. In particolare:

- si declina l'obiettivo di valore pubblico secondo una dimensione concettuale (che valore pubblico?);
- si collega agli obiettivi di valore pubblico gli obiettivi operativi declinati nel DUP 2025/2027, che fungono da leva di creazione del valore;
- si definisce una formula di misurazione per la verifica annuale della strategia;
- si mappano le aree di rischio corruttivo associate all'obiettivo (come da sezione 2.3 del presente PIAO) a protezione della crescita del valore pubblico.

Gli obiettivi operativi, delineati nel DUP e riportati all'interno di ciascun obiettivo di valore pubblico, sono declinati, nella sezione 2.2 del presente documento, in fasi operative che definiscono: le attività puntuali che gli uffici sono tenuti a implementare; le assegnazioni di responsabilità; le tempistiche e gli indicatori di risultato.

Tutti questi elementi costituiranno in fase di rendicontazione la base per la valutazione della *performance* dell'ente.

In un'ottica di integrazione fra i vari contenuti del PIAO, nella sezione 3, relativa al Capitale umano, viene definito il modello organizzativo necessario al raggiungimento degli obiettivi sopra citati, l'allocazione delle risorse umane, la pianificazione della formazione per la crescita delle competenze del personale e le leve per il miglioramento del benessere organizzativo (attraverso il piano delle azioni positive).

Si prosegue, ora, con l'analisi degli obiettivi di valore pubblico identificati dall'Amministrazione comunale.

**OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO n.1
LIGNANO: CITTÀ INCLUSIVA, SICURA E SOSTENIBILE**

L'amministrazione, attraverso un aumento della capacità di pianificazione e gestione partecipata e integrata dell'insediamento urbano, intende proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale della città, fornire l'accesso a spazi pubblici inclusivi e accessibili, migliorare la sicurezza stradale, provvedere all'ammodernamento dei quartieri in un'ottica di inclusione, adattamento ai cambiamenti climatici e resilienza alle catastrofi naturali.

<i>Impatto (valore pubblico generato)</i>	Incremento del benessere sociale e ambientale
<i>Tempi di raggiungimento strategia</i>	2035

Che valore pubblico?

Il valore pubblico di rendere la città inclusiva, sicura e sostenibile rappresenta l'impegno delle amministrazioni locali nel creare un ambiente urbano che promuova la qualità della vita. Si tratta di un approccio integrato che cerca di affrontare sfide complesse come l'accesso equo ai servizi, la sicurezza, la protezione dell'ambiente e la creazione di spazi che favoriscano l'inclusione sociale. Una città che si impegna in questi ambiti contribuisce a costruire una comunità forte, resiliente e capace di affrontare le sfide del futuro.

Ecco alcuni degli aspetti principali che definiscono il valore pubblico di una città inclusiva, sicura e sostenibile:

- **Inclusività:** pari opportunità per tutti. Un elemento centrale del valore pubblico è la creazione di una città che accoglie tutte le persone, senza discriminazioni. Ciò include l'accessibilità fisica: progettare spazi urbani accessibili anche a persone con disabilità, per permettere a tutti di partecipare alla vita cittadina.
- **Sicurezza:** una città che protegge i suoi cittadini. Una città sicura è fondamentale per il benessere dei suoi abitanti. Ciò riguarda:
 - a) la **Prevenzione della criminalità:** le amministrazioni comunali devono investire in strategie di prevenzione e in sistemi di sorveglianza efficaci, come il miglioramento dell'illuminazione pubblica, la creazione di spazi urbani aperti e sicuri, l'investimento in reti di videosorveglianza;
 - b) la **Sicurezza stradale:** implementare politiche di traffico sicuro, come la creazione di zone pedonali, piste ciclabili, e la gestione sicura del traffico, riducendo gli incidenti stradali e migliorando la mobilità sostenibile.
- **Resilienza climatica:** affrontare i cambiamenti climatici. Le città devono prepararsi a fronteggiare i rischi legati ai cambiamenti climatici e a garantire la resilienza urbana ovvero investire in infrastrutture resilienti che possano affrontare eventi estremi come alluvioni, ondate di calore, o tempeste. Le città devono essere progettate in modo da ridurre il rischio di danni e disagi per i cittadini;
- **Conservazione del patrimonio naturalistico e culturale.**

Nel nostro comune per perseguire tale obiettivo di valore pubblico l'Amministrazione ha deciso di investire in:

- Un'attenta pianificazione della città, anche in un'ottica di piena accessibilità, attraverso l'adozione di strumenti quali: la variante generale al PRGC e la conformazione al PPR; i Masterplan (Città dello Sport, Porto casoni, Riviera); il PEBA (Piano eliminazione delle barriere architettoniche), il Biciplan comunale; il PUD (Piano di utilizzo del demanio) e il PUA (Piano di utilizzo dell'arenile); il piano del traffico;
- La manutenzione straordinaria di strade, marciapiedi, piazze e, in generale, di tutte quelle infrastrutture pubbliche che consentono di sviluppare spazi urbani accessibili per tutti, come

ad esempio: la manutenzione straordinaria di via Porpetto; la manutenzione di Lungomare Trieste; il rifacimento di piazza Marcello d'Olivo; le opere di Piazza porta del mare; il piano di manutenzione straordinaria delle fontane della città;

- Il potenziamento della sicurezza per i cittadini attraverso la revisione della segnaletica orizzontale, la revisione del regolamento comunale di polizia urbana e il potenziamento della rete di videosorveglianza cittadini, e la manutenzione ordinaria della Caserma dei carabinieri;
- preservare il patrimonio naturale e culturale attraverso: la realizzazione di un trabucco sul tagliamento; la realizzazione del nuovo pontile del Faro Rosso, la riqualificazione dell'area di Lignano Riviera;
- La resilienza ai cambiamenti climatici e alle catastrofi naturali con un importante investimento nella manutenzione straordinaria dell'area di porto casoni e nella realizzazione di un progetto pilota per la difesa della costa dai fenomeni di erosione.

Che leve l'Amministrazione intende usare per incrementare il valore pubblico?

Per il raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico, all'interno del Documento unico di programmazione 2025-2027 (approvato con deliberazione di consiglio comunale n.113 del 19.12.2024) l'Amministrazione ha definito i seguenti obiettivi operativi:

Codice DUP	Obiettivi operativi
1.1.3	Realizzare un master plan quale documento di indirizzo strategico che sviluppi un'ipotesi complessiva sulla programmazione di un territorio, individuando i soggetti interessati, le possibili fonti di finanziamento, gli strumenti e le azioni necessari alla sua attuazione – Master plan Riviera
2.1.1	Manutenzione straordinaria di Via Porpetto
2.1.4	Manutenzione straordinaria dell'area Porto Casoni
2.1.5	Realizzazione del nuovo Pontile Faro Rosso
2.2.1	Adozione della variante generale al PRGC e conformazione al PPR
2.2.3	Realizzazione di un progetto pilota per la difesa della costa dai fenomeni di erosione
9.1.6	Messa in sicurezza e aggiornamento dei locali e dei mezzi della Protezione civile
10.1.1	Adozione del Piano del traffico quale strumento al servizio della cittadinanza in grado di rendere la viabilità efficiente, sicura, ma anche armoniosa con le caratteristiche della località e delle esigenze del cittadino
10.2.3	Revisione segnaletica orizzontale
10.3.6	Potenziare la Rete di videosorveglianza della città

Nella sezione 2.2 "Performance" del presente PIAO per tali obiettivi operativi ciascuna unità organizzativa del Comune, responsabile dell'implementazione, ha definito le fasi di realizzazione, le tempistiche necessarie al raggiungimento e i relativi indicatori.

Come intendiamo monitorare la crescita di valore pubblico?

Per poter misurare la crescita di valore pubblico, e quindi il valore complessivo effettivamente generato attraverso le *policies* sopra elencate, è stato definito il seguente indicatore:

Formula di misurazione impatto	Baseline Da dove partiamo	2025 valore atteso	2026 valore atteso	2027 valore atteso
nr. opere realizzate	0	57%	85%	100%
nuove telecamere e videosorveglianza operative	171	200	210	220
km di segnaletica orizzontale realizzata	296,05	297	297	297

Quali sono i rischi da considerare per proteggere la crescita di valore pubblico?

L'Allegato sez.2.3 – Mappatura dei processi e misure organizzative di prevenzione della corruzione della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027 (approvato con deliberazione di giunta comunale n.25 del 30.01.2025), identifica le aree di rischio, da tenere monitorate durante l'implementazione degli obiettivi operativi medesimi a protezione della crescita del valore pubblico.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO n.2 LIGNANO: CITTÀ VERDE

L'amministrazione intende preservare l'ambiente naturale, riconoscendolo come una delle principali caratteristiche distintive del territorio, promuovendo al contempo il turismo sostenibile e la mobilità green con l'incremento di servizi e piste ciclabili. Ciò avverrà anche attraverso la redazione del Piano e del Regolamento del Verde, la riqualificazione delle aree verdi, campagne di sensibilizzazione e la realizzazione di progetti che sfruttino fonti energetiche rinnovabili o un'attenta gestione del ciclo dei rifiuti.

<i>Impatto (valore pubblico generato)</i>	Incremento del benessere ambientale e sociale
<i>Tempi di raggiungimento strategia</i>	2027

Che valore pubblico?

Ci si riferisce in questo caso al ruolo che le pratiche ecologiche e sostenibili svolgono nella società, contribuendo al benessere collettivo, alla salute, e alla salvaguardia dell'ambiente. L'adozione di politiche e comportamenti orientati alla sostenibilità ha un impatto diretto e positivo sul futuro delle comunità e del pianeta, attraverso il miglioramento della qualità della vita, la protezione delle risorse naturali e la promozione di un'economia a basso impatto ambientale.

Di seguito, i principali aspetti del valore pubblico in ottica verde:

- sostenibilità ambientale e protezione delle risorse naturali: l'approccio green mira a ridurre l'impatto delle attività umane sull'ambiente, preservando risorse vitali come l'acqua, l'aria, e la biodiversità. Adottando politiche ecologiche e pratiche sostenibili (come l'energia rinnovabile, la gestione dei rifiuti, la protezione degli ecosistemi), la società può ridurre il degrado ambientale, migliorare la qualità dell'aria e dell'acqua e fermare la perdita di biodiversità, garantendo la salute del pianeta per le generazioni future.
- salute e benessere della comunità: un ambiente sano è strettamente legato al benessere della popolazione. La promozione di pratiche green, come la mobilità sostenibile (camminare, pedalare, trasporti pubblici) e la riduzione dell'inquinamento atmosferico, ha un impatto diretto sulla salute pubblica. Le città verdi, con parchi e spazi verdi, migliorano la qualità dell'aria, riducono lo stress, promuovono l'attività fisica e migliorano la salute mentale.
- educazione e consapevolezza ecologica: il valore pubblico green si manifesta anche nella creazione di una cittadinanza più consapevole riguardo alle tematiche ambientali. Educare i cittadini sulla sostenibilità, promuovere comportamenti ecologici quotidiani (ad esempio, ridurre i consumi, riciclare, risparmiare energia) e sensibilizzare sulle sfide globali come il cambiamento climatico è fondamentale per orientare le società verso modelli di sviluppo più responsabili e rispettosi dell'ambiente.
- risparmio e efficienza delle risorse: il valore pubblico green include anche il miglioramento nell'efficienza nell'uso delle risorse, come l'acqua e l'energia. La gestione responsabile delle risorse contribuisce alla riduzione degli sprechi e a un utilizzo più equilibrato e consapevole.
- patrimonio naturale e turistico: un altro aspetto fondamentale del valore pubblico green è il legame tra natura e turismo sostenibile. La valorizzazione del patrimonio naturale crea un'opportunità per il turismo ecologico, che promuove il rispetto per l'ambiente e allo stesso tempo genera un impatto economico positivo sulle comunità locali. La gestione sostenibile dei siti naturali e turistici non solo conserva il patrimonio, ma lo rende anche fruibile in modo responsabile per le generazioni future.
- Transizione verso un'economia circolare: l'economia circolare, che si basa sul riutilizzo, riciclo e riduzione dei rifiuti, è uno degli elementi chiave del valore pubblico green. Promuovere la transizione verso questo modello economico riduce l'uso di risorse naturali, minimizza l'inquinamento e crea nuove opportunità di innovazione. Politiche pubbliche che

favoriscono l'economia circolare possono ridurre significativamente gli impatti ambientali e contribuire a una gestione più equa delle risorse a livello globale.

- Reti verdi e connessione tra le persone: infine, il valore pubblico green favorisce anche la creazione di reti di connessione tra le persone e l'ambiente. Le città verdi e le comunità sostenibili creano spazi condivisi in cui le persone possono interagire, lavorare insieme per la protezione dell'ambiente e partecipare attivamente alla costruzione di un futuro ecologicamente sano.

In sintesi, il valore pubblico verde è strettamente legato al miglioramento della qualità della vita, alla protezione dell'ambiente, alla promozione di una crescita economica sostenibile e alla costruzione di una società più equa e resiliente. Adottare politiche e comportamenti green significa investire nel futuro della collettività e delle generazioni a venire.

Nel nostro comune per perseguire tale obiettivo di valore pubblico l'Amministrazione ha deciso di investire in:

- Politiche per la gestione delle risorse naturali del territorio attraverso la redazione e l'adozione del Piano del verde, la redazione e approvazione del Regolamento del Verde, e la programmazione pluriennale degli appalti relativi al verde pubblico.
- Crescita di una consapevolezza ecologica sul territorio attraverso campagne di sensibilizzazione per la tutela dell'ambiente incentrate su temi come il cambiamento climatico, l'inquinamento, la conservazione delle risorse naturali e la biodiversità. Inoltre attraverso l'attivazione di campagne incentrate
- Politiche in materia di efficientamento energetico sostenibile attraverso l'attivazione della comunità energetica balneare (CER), la realizzazione degli impianti fotovoltaici presso le scuole della città, e l'incentivazione al posizionamento di colonnine di ricarica elettrica sul territorio comunale.
- Gestione virtuosa del ciclo dei rifiuti: attraverso la realizzazione di un progetto pilota per la raccolta dei rifiuti urbani porta a porta prodotti dalle utenze non domestiche, e l'acquisizione di un'area al patrimonio comunale per la realizzazione della sede amministrativa e logistica di MTF srl (partecipata del comune che si occupa della raccolta dei rifiuti)
- Sviluppo di progetti di mobilità lenta attraverso l'acquisizione in concessione della pista ciclabile della GETUR la realizzazione per lotti funzionali della pista ciclabile in via delle Terme e in via Tagliamento e della pista ciclabile in lungomare Riccardo Riva. E la ridefinizione della concessione del servizio per l'utilizzo delle bici a pedalata assistita e dei monopattini.
- Politiche volte a favorire il benessere animale ed in particolare degli animali da compagnia mediante la realizzazione di un area sgambamento cani e per il ricovero delle colonie feline.
- Valorizzazione del Patrimonio naturale e turistico attraverso la valorizzazione e trasformazione di aree in Riserva Naturale e riqualificazione delle Fasce Verdi di Lignano Riviera.

Che leve l'Amministrazione intende usare per incrementare il valore pubblico?

Per favorire il raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico, all'interno del Documento unico di programmazione 2025-2027 (approvato con deliberazione di consiglio comunale n.113 del 19.12.2024) l'Amministrazione ha definito i seguenti obiettivi operativi già finanziati:

Codice DUP	Obiettivi operativi
1.1.6	Realizzazione del Festival della sostenibilità, previsto per i gironi 13 e 14 giugno 2025, inerente il progetto "MISSION CE CLIMATE" del programma comunitario Interreg Central Europe 2021-2027

2.2.2	Redazione e adozione del Piano del verde quale strumento per rendere più efficiente la pianificazione del verde urbano definendo i principi e fissando i criteri di indirizzo per la realizzazione delle aree verdi pubbliche
2.2.4	Redazione e approvazione del Regolamento del verde
4.1.3	Realizzazione di un'area sgambamento cani dove i cani possono correre e giocare liberamente, senza guinzaglio e museruola, ma sempre sotto la responsabilità degli accompagnatori
4.1.4	Realizzazione di un'area dedicata per il ricovero delle colonie feline
4.1.6	Campagne di sensibilizzazione in materia ambientale
4.1.7	Interventi di riqualificazione e valorizzazione "Fasce verdi" di Lignano Riviera
4.2.1	Progetto pilota finalizzato all'incremento della quantità e della qualità della raccolta differenziata da attuarsi tramite l'avvio della raccolta dei rifiuti urbani a "porta-porta" prodotti dalle utenze non domestiche
4.2.2	Campagne di sensibilizzazione per la raccolta dei rifiuti
4.2.3	Acquisizione area al patrimonio comunale per la realizzazione della nuova sede amministrativa e logistica di MTF SRL
7.2.2	Realizzazione di impianti fotovoltaici presso le scuole della città
10.1.4	Realizzazione per lotti funzionali della Pista ciclabile in Via delle Terme e in Via Tagliamento con contestuale intervento per impianto antincendio
10.1.5	Realizzazione della Pista ciclabile in Lungomare Riccardo Riva per ricongiungersi con il passo-barca che porta alla vicina località di Bibione
10.1.6	Ridefinire le Concessioni di servizio per l'utilizzo in città delle biciclette a pedalata assistita e dei monopattini
10.2.2	Incentivare il posizionamento di colonnine di ricarica elettrica sul territorio comunale

Nella sezione 2.2 "Performance" del presente PIAO per tali obiettivi operativi ciascuna unità organizzativa del Comune, responsabile dell'implementazione, ha definito le fasi di realizzazione, le tempistiche necessarie al raggiungimento e i relativi indicatori.

Come intendiamo monitorare la crescita di valore pubblico?

Per poter misurare la crescita di valore pubblico, e quindi il valore complessivo effettivamente generato attraverso le *policies* sopra elencate, è stato definito il seguente indicatore:

<i>Formula di misurazione impatto</i>	<i>Baseline Da dove partiamo</i>	<i>2025 valore atteso</i>	<i>2026 valore atteso</i>	<i>2027 valore atteso</i>
Km piste ciclabili	31,85	33	36	40
N° utenti attivi bici	3824	+2%	+2%	+2%
Percentuale raccolta differenziata rifiuti urbani/ totale rifiuti	60,19%	61%	62%	63%
Km spazzamento strade estate/annuale	5086/7018=72%	72,5%	73%	73,5%
Mq area benessere animale	1285 mq	1285 mq	2000 mq	2000 mq
Mq Verde gestito	500.000	500.000	500.000	500.000

Quali sono i rischi da considerare per proteggere la crescita di valore pubblico?

L'Allegato sez.2.3 – Mappatura dei processi e misure organizzative di prevenzione della corruzione della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027 (approvato con deliberazione di giunta comunale n.25 del 30.01.2025), identifica le aree di rischio, da tenere monitorate durante l'implementazione degli obiettivi operativi medesimi a protezione della crescita del valore pubblico.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO n.3 LIGNANO: CITTÀ DI TURISMO, SPORT E CULTURA

L'amministrazione intende promuovere e attuare iniziative in grado di attrarre visibilità a livello locale e nazionale, favorendo un flusso turistico continuo durante tutto l'anno sfruttando in tal senso anche lo sport e la cultura, anche attraverso investimenti in infrastrutture di livello e assegnazione di contributi a sostegno del tessuto sociale.

<i>Impatto (valore pubblico generato)</i>	Incremento del benessere economico, culturale, sociale
<i>Tempi di raggiungimento strategia</i>	2027

Che valore pubblico?

Il valore pubblico dei settori di turismo, sport e cultura è enorme, in quanto non solo contribuiscono all'economia, ma giocano anche un ruolo fondamentale nel migliorare la qualità della vita delle persone, rafforzare l'identità sociale e culturale e favorire la coesione e l'inclusione.

Il valore pubblico di turismo, sport e cultura si traduce in una molteplicità di benefici per la collettività, tra cui:

- Sviluppo economico sostenibile: Turismo, sport e cultura creano posti di lavoro, incentivano l'economia locale, supportano le imprese e generano entrate fiscali, permettendo investimenti in infrastrutture pubbliche.
- Coesione e inclusione sociale: Questi settori favoriscono l'integrazione tra diverse comunità e la partecipazione di tutti i gruppi sociali, contribuendo a ridurre le disuguaglianze.
- Educazione e benessere: Promuovono lo sviluppo personale e collettivo, il miglioramento della salute fisica e mentale, e l'apprendimento continuo. La partecipazione ad attività culturali, sportive o turistiche stimola la curiosità e la crescita.
- Valorizzazione del patrimonio e identità: Turismo, sport e cultura contribuiscono a preservare e trasmettere la storia e le tradizioni di una comunità, rinforzando il legame con le proprie radici e la propria identità.
- Sostenibilità ambientale e sociale: Promuovono comportamenti responsabili nei confronti dell'ambiente e favoriscono pratiche ecologiche. Inoltre, incentivano un senso di responsabilità verso la collettività.

Il valore pubblico di turismo, sport e cultura va ben oltre la dimensione economica. Questi settori sono essenziali per costruire una società più sana, inclusiva, educata e culturalmente ricca. Quando vengono sviluppati e gestiti in modo sostenibile, possono portare a una crescita armoniosa che beneficia l'intera comunità, creando un impatto positivo per le generazioni future.

Nel nostro comune il turismo, la cultura e lo sport costituiscono obiettivi di valore pubblico da far crescere attraverso:

- Investimenti sulle spiagge: estensione della spiaggia libera presso l'area GETUR; nuovi bandi per l'assegnazione delle concessioni demaniali; ottenimento della certificazione bandiera blu; la partecipazione del Comune al tavolo G20 spiagge; l'individuazione di un'area adibita interamente ad uso sportivo entro le concessioni demaniali di Sabbiadoro;
- Investimenti in eventi, come ad esempio: il Natale D'A...mare; gli EYOF 2027; i giardini d'estate; sandy wheel; il Premio Hemingway; il Premio Scerbanenco; eventi di natura agroalimentare nazionali ed internazionali;
- Investimenti in servizi a sostegno dell'offerta turistica come: il bus navetta sperimentale per il collegamento fra i parcheggi scambiatori e le spiagge; l'app per la mappatura dei percorsi pedonali e cicloturistici a promozione della località;

- Investimenti in infrastrutture e progetti come: la manutenzione straordinaria dell'arena alpe adria, la progettazione per lotti funzionali del complesso della Città dello sport, l'estensione delle due corsie della pista internazionale di atletica, l'ampliamento del polisportivo comunale G.Teghil, la manutenzione straordinaria del bocciodromo comunale, la creazione del "cubo della cultura"; il miglioramento della sala teatrale Cinemacity; la creazione di una biblioteca pubblica attrezzata per lo sviluppo del turismo culturale; la catalogazione delle opere d'arte del territorio lignanese;
- Assegnazione di contributi a livello turistico, sportivo e culturale per sostenere il valore pubblico generato dalla presenza delle associazioni della città e dalle attività da queste svolte.

Che leve l'Amministrazione intende usare per incrementare il valore pubblico?

Per favorire il raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico, all'interno del Documento unico di programmazione 2025-2027 (approvato con deliberazione di consiglio comunale n.113 del 19.12.2024) l'Amministrazione ha definito i seguenti obiettivi operativi:

Codice DUP	Obiettivi operativi
2.3.4	Adottare i nuovi bandi per l'assegnazione delle Concessioni Demaniali in modo tale da creare delle migliori opportunità di gestione a vantaggio degli ospiti della città
2.3.5	Aggiornamento del Piano di Utilizzazione degli Arenili (PUA)
4.1.5	Ottenere la conferma annuale di "Bandiera Blu"
5.1.1	Istituzione e realizzazione di un evento continuativo legato al Natale, denominato "Natale d'Amare", che sia in grado di rendere attrattiva la meta turistica anche durante la stagione invernale
5.1.2	Manutenzione straordinaria Arena Alpe Adria
5.1.7	Definire nuove proposte di intrattenimento per gli ospiti e i cittadini in grado di aumentare la reputazione della città
6.1.1.	Realizzazione degli EYOF 2027 (Festival olimpici della gioventù europea)
6.1.2	Manutenzione degli impianti sportivi esistenti per gli EYOF 2027 con estensione della pista di atletica
6.1.3	Realizzazione della manifestazione legata al cicloturismo denominato Sandy Wheels
6.2.1	Lavori di manutenzione straordinaria e ampliamento del Polisportivo comunale G.Teghil
6.2.3	Assegnazione di Contributi per le manifestazioni sportive attraverso la creazione di bandi dedicati
6.2.5	Progettazione per lotti funzionali e realizzazione della Città dello sport sulla base del master plan già realizzato dall'Amministrazione comunale, anche al fine di diversificare l'offerta turistica e creare un effetto volano per l'economia della città
6.2.7	Attivare sinergie in ambito sportivo attraverso collaborazioni e accordi con altre località e realtà turistiche
6.2.8	Promozione dell'Associazionismo sportivo locale
7.1.1	Istituzione della consulta delle associazioni culturali e sociali
7.1.2	Garantire una Biblioteca pubblica attrezzata in grado di alimentare un turismo di tipo culturale, anche attraverso l'ampliamento dell'orario di apertura al pubblico
7.1.3	Implementazione del progetto Giardini d'Estate per la realizzazione di mostre, presentazioni, letture, dibattiti, in spazi aperti e al chiuso dislocati su tutto il territorio comunale
7.1.7	Interventi di miglioramento funzionale e adeguamento tecnologico della dotazione strutturale e dell'attrezzatura tecnica della sala teatrale "Cinema City"
7.1.8	Miglioramento della struttura organizzativa del Premio Hemingway al fine di rafforzarne la connotazione di "patrimonio culturale della Città" con il coinvolgimento del territorio
7.1.9	Catalogazione delle opere d'arte del territorio lignanese

7.1.10	Ampliare l'offerta culturale del Premio Scerbanenco
9.1.2	Preservare il legame consolidato tra il Comune e la Parrocchia quale anima della Comunità
10.2.1	Attivazione del Servizio Bus-navetta sperimentale, servizio gratuito di trasporto turistico locale per lo spostamento dei turisti giornalieri presso le spiagge di Sabbiadoro al fine di non congestionare il traffico
11.4.1	Sviluppare la cultura agroalimentare attraverso la conoscenza del territorio, valorizzare, sostenere e promuovere le realtà singole o consorziate a km 0 della nostra Regione con particolare attenzione alle produzioni agroalimentari locali ma anche incentivare la proposta di eventi commerciali ed enogastronomici di carattere regionale, nazionale ed internazionale per creare nuove ed alternative proposte di aggregazione ed intrattenimento volte a far conoscere i prodotti di eccellenza del territorio nazionale ed internazionale

Nella sezione 2.2 "Performance" del presente PIAO per tali obiettivi operativi ciascuna unità organizzativa del Comune, responsabile dell'implementazione, ha definito le fasi di realizzazione, le tempistiche necessarie al raggiungimento e i relativi indicatori.

Come intendiamo monitorare la crescita di valore pubblico?

Per poter misurare la crescita di valore pubblico, e quindi il valore complessivo effettivamente generato attraverso le *policies* sopra elencate, è stato definito il seguente indicatore:

<i>Formula di misurazione impatto</i>	<i>Baseline Da dove partiamo</i>	<i>2025 valore atteso</i>	<i>2026 valore atteso</i>	<i>2027 valore atteso</i>
n. fruitori servizio bus navetta sperimentale	1.061	1.500	1.800	2.000
n. stand/truck eventi enogastronomici	59	60	60	60
n. concessioni impianti/manifestazioni sportive ad hoc	19	20	20	20
n. prestiti annui	14.104	14.604	15.104	15.604
n. nuovi iscritti/ tot.iscritti attivi	446/1606= 27%	28%	29%	29,5%
Promozione lettura (utenza libera)	23	30	35	40

Quali sono i rischi da considerare per proteggere la crescita di valore pubblico?

L'*Allegato sez.2.3 – Mappatura dei processi e misure organizzative di prevenzione della corruzione* della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027 (approvato con deliberazione di giunta comunale n.25 del 30.01.2025), identifica le aree di rischio, da tenere monitorate durante l'implementazione degli obiettivi operativi medesimi a protezione della crescita del valore pubblico.

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO n.4 LIGNANO: UN COMUNE EFFICIENTE CON SERVIZI DI QUALITÀ

L'amministrazione mira al potenziamento del benessere organizzativo dell'ente attraverso la logica della programmazione, la revisione dei processi e la formazione del personale per un migliore servizio al cittadino.

Ciò anche mediante l'introduzione delle tecnologie digitali per rendere i servizi pubblici accessibili e, in generale, mediante il potenziamento di servizi legati alla sanità, all'istruzione, ai giovani, alla sicurezza, agli anziani e all'associazionismo e la creazione di nuovi servizi per gli utenti (URP) per contribuire ad una maggiore trasparenza e accesso all'attività amministrativa.

<i>Impatto (valore pubblico generato)</i>	Incremento del benessere sociale ed economico
<i>Tempi di raggiungimento strategia</i>	2027

Che valore pubblico?

Qui ci si riferisce agli sforzi volti ad aumentare l'efficienza, l'accessibilità, la qualità e la trasparenza dei servizi erogati dal Comune, al fine di soddisfare meglio le esigenze della collettività e, di conseguenza, il benessere sociale ed economico.

Il miglioramento dei servizi pubblici non solo ottimizza l'uso delle risorse, ma garantisce anche che i cittadini possano godere di servizi di qualità, tempestivi e giusti, che rispondano alle sfide di un mondo in costante cambiamento.

Tutto questo potrà essere raggiunto anche grazie all'aggiornamento e allo sviluppo professionale delle risorse umane dell'ente. La formazione dei dipendenti, infatti, aumenta la competenza individuale e contribuisce al funzionamento complessivo della macchina amministrativa e al raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

Ecco alcuni aspetti chiave che delineano il valore pubblico in questione:

- Miglioramento dell'efficienza operativa: il miglioramento dei servizi pubblici implica un'ottimizzazione dei processi amministrativi, riducendo gli sprechi e i costi operativi. L'adozione di nuove tecnologie e di soluzioni innovative, come l'automazione dei processi o l'uso di piattaforme digitali, consente di velocizzare le operazioni e di risparmiare risorse, rendendo il servizio pubblico più agile e meno costoso.
- Aumento della trasparenza e della responsabilità: la trasparenza nelle modalità di erogazione dei servizi pubblici è cruciale per garantire che i cittadini possano comprendere come vengono utilizzate le risorse pubbliche e come vengono prese le decisioni che influenzano la loro vita. Migliorare i servizi pubblici significa anche garantire che le politiche siano chiare e che il processo decisionale sia accessibile. L'uso delle tecnologie digitali per condividere informazioni in tempo reale (ad esempio, sulla disponibilità di posti nelle scuole, sull'efficienza dei trasporti pubblici, o sulle tempistiche per una pratica burocratica) aumenta la fiducia del pubblico nelle istituzioni.
- Rafforzamento della customer satisfaction (soddisfazione del cittadino) un valore fondamentale del miglioramento dei servizi pubblici è il miglioramento della customer satisfaction, ossia la soddisfazione dei cittadini nell'accesso ai servizi. È importante che i cittadini possano ricevere un trattamento equo, veloce e cortese. Attraverso il miglioramento delle competenze del personale, l'uso di canali di comunicazione moderni, e l'adozione di politiche che rispondano rapidamente alle richieste, si può favorire un'esperienza positiva del servizio pubblico.
- Sostenibilità dei servizi nel lungo periodo: migliorare i servizi pubblici significa anche garantirne la sostenibilità a lungo termine. Questo implica la gestione responsabile delle risorse pubbliche, sia in termini finanziari che ambientali. Servizi sostenibili sono quelli che

non solo soddisfano le esigenze di oggi, ma sono progettati per affrontare le sfide future, come la crescente domanda di servizi, i cambiamenti demografici, e le pressioni derivanti dai cambiamenti climatici. Ad esempio, investire in un sistema di trasporti pubblici ecologico e innovativo può ridurre l'inquinamento, contribuendo al contempo al miglioramento della qualità della vita.

- Digitalizzazione dei servizi pubblici: la digitalizzazione è uno degli strumenti più potenti per migliorare i servizi pubblici. L'accesso online a molteplici servizi (dalla richiesta di documenti amministrativi alla gestione dei servizi sanitari) semplifica e velocizza le procedure, consentendo ai cittadini di interagire con la pubblica amministrazione senza dover affrontare lunghe file o spostamenti fisici. Inoltre, la digitalizzazione rende più efficienti i processi interni delle istituzioni, riducendo i costi e aumentando l'efficacia nella gestione delle risorse.

Nel nostro comune l'obiettivo di valore pubblico verrà perseguito attraverso:

- l'ottimizzazione dei processi amministrativi: la regolamentazione dei processi intersettoriali per la gestione delle manifestazioni e degli eventi; l'attivazione di nuovi bandi per la realizzazione di eventi e manifestazioni turistiche; la definizione di nuove modalità amministrative per la gestione e calendarizzazione degli eventi; la revisione ed aggiornamento dei regolamenti comunali;
- l'efficientamento della spesa: l'attivazione dell'U.O. Programmazione e controllo; la ridefinizione della spesa pubblica secondo la logica della programmazione; l'attivazione del provveditorato; la ricerca di bandi europei e finanziamenti; la gestione della TARI da parte della partecipata comunale;
- la digitalizzazione: politiche di investimento per digitalizzare gli archivi comunali e consentirne la conservazione; potenziamento dei collegamenti fra le sedi degli uffici pubblici cittadini attraverso un nuovo centralino telefonico; utilizzo di fondi PNRR per potenziamento di servizi digitali al cittadino e potenziamento dello sportello delle attività produttive; realizzazione del portale informatico dello sport;
- una migliore gestione degli immobili comunali: affidamento e gestione del polisportivo e del bocciodromo comunali; aggiornamento locali della protezione civile;
- l'implementazione dei servizi di supporto alla medicina e per le fasce deboli: attivazione di un servizio di pronto intervento con personale certificato; espansione della farmacia comunale; protocollo permanente con Regione FVG per pronto soccorso; l'ampliamento del servizio di assistenza di soggetti anziani più fragili attraverso la casa anziani;
- l'implementazione dei servizi legati all'istruzione e ai giovani: politiche di coinvolgimento degli studenti in attività di volontariato per manifestazioni di livello vedi EYOF; rafforzamento del supporto comunale al polo scolastico di secondo grado per la preparazione di figure professionali; promozione del patto scuola – territorio; implementazione dell'offerta formativa scolastica attraverso l'attivazione di un liceo sportivo e di un convitto scolastico; implementazione del centro di aggregazione giovanile hub-park;
- l'aumento della sicurezza pubblica: formazione dei cittadini con corsi su sicurezza, autodifesa, cyberbullismo; potenziamento dell'organico di polizia locale con assunzioni stagionali; progetto estivo di copertura delle ore notturne attraverso il potenziamento delle ore del personale della polizia; convenzioni per utilizzo di ulteriore personale a presidio della sicurezza con associazione dell'arma in congedo; bandi a finanziamento dell'installazione di sistemi di videosorveglianza privati; aggiornamento del regolamento di polizia urbana;
- la formazione del personale: percorso con uno psicologo del lavoro; piano della formazione;
- l'aumento della trasparenza amministrativa: attivazione dell'ufficio relazioni con il pubblico (URP) e implementazione di un piano di comunicazione istituzionale.

Che leve l'Amministrazione intende usare per incrementare il valore pubblico?

Per il raggiungimento dell'obiettivo di valore pubblico, all'interno del Documento unico di programmazione 2025-2027 (approvato con deliberazione di consiglio comunale n.113 del 19.12.2024) l'Amministrazione ha definito i seguenti obiettivi operativi:

Codice DUP	Obiettivi operativi
4.2.4	Gestione della TARI da parte della partecipata MTF srl
5.1.3	Regolamentazione dei Procedimenti intersettoriali per la gestione delle manifestazioni/degli eventi con creazione di un vademecum operativo per orientare gli operatori economici nella fase di proposta delle iniziative al Comune e nel successivo iter autorizzativo
5.1.4	Attivazione di nuovi bandi per realizzazione degli eventi/delle manifestazioni turistiche per le attività continuative sul modello dei bandi già gestiti dall'U.O. Sport
5.1.6	Definire nuove modalità amministrative per gestire la calendarizzazione degli eventi, anche al fine di garantirne un'adeguata comunicazione alle strutture ricettive della città
6.1.4	Sviluppare rapporto collaborativo con scuola per supporto organizzativo e informativo degli EYOF 2027
6.2.4	Realizzazione del portale informatico dello sport
6.2.6	Affidamento e gestione del Bocciodromo comunale
6.2.9	Affidamento e gestione del Polisportivo comunale
7.2.1	Rafforzamento del supporto comunale al polo scolastico di secondo grado finalizzato alla preparazione di figure professionali a sostegno del mondo produttivo locale attraverso l'ampliamento dell'offerta formativa
7.2.3	Promuovere il "Patto Scuola-Territorio"
7.2.5	Attivazione Convitto scolastico per gli studenti Liceo sportivo
7.2.6	Formazione della cittadinanza su corsi di autodifesa, sicurezza e a prevenzione del cyberbullismo
8.1.1	Apertura del Punto Blu. Attivare un servizio comunale di "Pronto intervento" con personale certificato
8.1.2	Acquisizione di un immobile per l'espansione della Farmacia Comunale per l'implementazione dei servizi al cittadino (es. analisi cliniche)
8.1.3	Stipulare con la Regione Fvg un protocollo permanente per il Pronto Soccorso che destini risorse, collegamenti e calendarizzazioni predeterminate
9.1.5	Implementazione del Centro di aggregazione giovanile Hub Park con una struttura più ampia e coperta che consenta ai ragazzi di condividere spazi anche durante il periodo invernale
10.3.1	Potenziare l'organico di Polizia Locale mediante assunzioni stagionali
10.3.2	Attivazione di un progetto di polizia a copertura delle ore notturne per il periodo estivo
10.3.3	Attivazione convenzione per carabinieri in congedo e con altri comandi di polizia locale per utilizzo personale
10.3.4	Attivazione bandi annuali per sistemi di videosorveglianza privati e per utilizzo integrale contributi del programma sicurezza
10.3.5	Revisione del regolamento di polizia urbana
11.1.3	Creazione dell'U.O. Provveditorato mediante accentramento in un'unica unità delle attività per l'approvvigionamento dei beni mobili e di consumo nonché dei servizi di uso generale necessari al funzionamento dell'ente al fine di conseguire economie di scala e sgravare gli uffici da funzioni di Staff per un pieno perseguimento delle funzioni di linea
11.2.1	Sostenere e promuovere lo sviluppo del Servizio Europa in seno all'ente sovracomunale, la Comunità Riviera Friulana per la ricerca di bandi/finanziamenti di interesse comunale e sovracomunale mediante attingimento a risorse nazionali e comunitarie
12.1.1	Revisione e aggiornamento dei Regolamenti Comunali
12.1.2	Potenziamento del benessere organizzativo dell'ente attraverso l'attivazione di un percorso con uno Psicologo del Lavoro
12.1.3	Redazione del Piano della Formazione dell'Ente

12.1.4	Ristrutturazione della sede municipale per garantire una migliore distribuzione degli uffici
12.1.5	Potenziamento in ottica digitale dello sportello per le attività produttive
12.2.1	Digitalizzazione degli Archivi Comunali al fine di prevenirne la perdita a causa della loro attuale collocazione in zona allagabile/esondabile
12.2.2	Attivazione dell'Ufficio relazioni con il pubblico
12.3.1	Adozione e implementazione del Piano di comunicazione istituzionale dell'ente
12.3.2	Attivazione Servizi digitali mediante impiego di risorse PNRR

Nella sezione 2.2 "Performance" del presente PIAO per tali obiettivi operativi ciascuna unità organizzativa del Comune, responsabile dell'implementazione, ha definito le fasi di realizzazione, le tempistiche necessarie al raggiungimento e i relativi indicatori.

Come intendiamo monitorare la crescita di valore pubblico?

Per poter misurare la crescita di valore pubblico, e quindi il valore complessivo effettivamente generato attraverso le *policies* sopra elencate, è stato definito il seguente indicatore:

<i>Formula di misurazione impatto</i>	<i>Baseline Da dove partiamo</i>	<i>2025 valore atteso</i>	<i>2026 valore atteso</i>	<i>2027 valore atteso</i>
n. assunzioni stagionali per potenziamento sicurezza pubblica	4	4	4	4
n. bandi attivati per sistemi videosorveglianza	1	1	1	1
n. servizi digitali al cittadino implementati	7	9	9	9
n. regolamenti comunali aggiornati/revisionati	13	3	3	3
n. finanziamenti annui sulla base di bandi	3	4	5	6
n. processi amministrativi intersettoriali fra uffici dell'ente rimappati	0	1	2	3
copertura servizi educativi fascia 0 – 36 mesi/totale domande residenti	100%	100%	100%	100%
copertura servizi educativi fascia 3-10 anni/totale domande residenti	100%	100%	100%	100%
copertura servizi scolastici/totale domande residenti	100%	100%	100%	100%

Quali sono i rischi da considerare per proteggere la crescita di valore pubblico?

L'Allegato sez.2.3 – *Mappatura dei processi e misure organizzative di prevenzione della corruzione* della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027 (approvato con deliberazione di giunta comunale n.25 del 30.01.2025), identifica le aree di rischio, da tenere monitorate durante l'implementazione degli obiettivi operativi medesimi a protezione della crescita del valore pubblico.

2.1.2 IL PIANO DI ACCESSIBILITA'

Ai sensi dell'articolo 3 del decreto PIAO nella presente sezione n.2 devono essere indicate le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

Il Comune di Lignano Sabbiadoro ha quindi definito nei due paragrafi che seguono:

- Un piano di accessibilità fisica per l'ente
- Un piano di accessibilità digitale

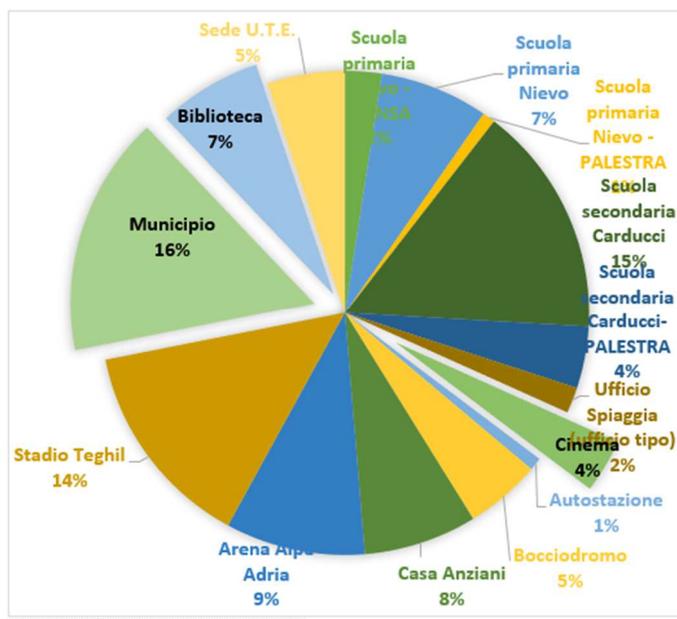
2.1.2.1 Il Piano di accessibilità fisica

Ambito progettuale: accessibilità e inclusione sociale. - Realizzare iniziative in materia di accessibilità e inclusione sociale in attuazione delle previsioni normative di cui al D.Lgs. n.222/2023.

Benefici attesi: Garantire l'accessibilità da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso l'Ente al fine della loro piena inclusione.

Il Comune di Lignano Sabbiadoro ha dato avvio alla pianificazione delle azioni necessarie per garantire l'accesso da parte dell'utenza ai servizi offerti dall'amministrazione con la redazione del Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche, (P.E.B.A.), approvato con Delibera del Consiglio Comunale n.37 d.d. 29/04/2024.

Il Piano è stato elaborato perseguendo i "Principi generali e disposizioni attuative in materia di accessibilità" della L.R. n. 10 del 19/03/2018 e s.m.i. definendo pertanto l'accessibilità come il più alto livello di qualità dello spazio aperto e dell'ambiente costruito che ne consente la totale fruizione nell'immediato, all'accessibilità corrisponde pertanto il massimo grado di fruibilità¹.



Il P.E.B.A. ha rilevato le criticità degli edifici di proprietà pubblica² ed aperti al pubblico perseguendo obiettivi congruenti alla promozione dell'inclusione sociale ed accessibilità fisica per le persone con disabilità. Tale strumento di pianificazione comprende il computo degli interventi a risoluzione delle criticità, consentendo la programmazione ed attuazione delle misure specifiche atte a garantire l'accessibilità ai locali pubblici.

Considerato che la risoluzione degli interventi potrà essere attuata sulla base delle risorse economiche stanziare e dell'eventuale accesso alla linea contributiva regionale, nella

¹ art.2 L.R. 10/2018

² Si riportano a seguire gli edifici indagati: Scuola primaria Nievo; Scuola primaria Nievo; palestra Scuola primaria Nievo, mensa; Scuola secondaria di primo grado Carducci; Scuola secondaria di primo grado Carducci – palestra; Casa anziani; Cinema ; Sede UTE; Arena Alpe Adria; Stadio Teghil; Ufficio spiaggia tipo con percorso all'arenile; Municipio; Bocciodromo; Autostazione; Biblioteca

programmazione degli obiettivi sono stati presi in considerazione gli interventi individuati dal piano.

Considerati gli obiettivi dell'amministrazione e dalle previsioni normative di cui al D.Lgs. n.222/2023, si individuano le seguenti iniziative:

Obiettivo	Anno	Descrizione indicatore	Impegno economico
Promuovere l'inclusione sociale e l'accessibilità fisica per le persone con disabilità mediante interventi strutturali	2025	Risoluzione della totalità delle criticità dell'edificio Cine City rilevate nel PEBA	50.000 €
	2026	Risoluzione della totalità delle criticità dell'edificio Municipio rilevate nel PEBA.	200.000 €
	2027	Risoluzione della totalità delle criticità dell'edificio Casa Anziani rilevate nel PEBA.	100.000 €

Dato atto che la ricognizione degli interventi attuati dal 29.04.2024, data di approvazione del Piano, e degli interventi programmati dovrà essere condivisa dagli uffici competenti, Urbanistica, Lavori Pubblici, Patrimonio, nell'ambito delle loro specifiche competenze.

Annualmente l'Ufficio Lavori Pubblici predispose gli interventi a risoluzione delle criticità rilevate per l'indicatore annuale individuato, definendo attraverso Conferenza dei servizi interna con l'Ufficio Urbanistica le soluzioni opportune. L'Ufficio Urbanistica procede dunque all'aggiornamento delle criticità risolte nel Sistema Informativo unico regionale dell'Accessibilità.

2.1.2.2 Il Piano di accessibilità digitale

Nel 2025 si prevede la piena implementazione della misura 1.4.1 PNRR "Esperienza del cittadino ", aderendo ai kit di design web sviluppati secondo le linee guida di accessibilità, ha lo scopo di garantire che i servizi digitali pubblici siano facilmente fruibili da tutti i cittadini, inclusi quelli con disabilità e anziani. L'obiettivo è creare un'esperienza utente che non solo rispetti i principi di usabilità e inclusività, ma che promuova anche un accesso equo e universale alle informazioni e ai servizi online offerti dalle pubbliche amministrazioni.

In particolare, la misura mira a:

- Promuovere l'accessibilità digitale: Implementare soluzioni che facilitano l'accesso a persone con disabilità motorie, visive, uditive o cognitive, adottando linee guida di design universalmente riconosciute, come quelle del W3C (Web Content Accessibility Guidelines - WCAG).
- Semplificare l'interazione con la pubblica amministrazione: Creare servizi digitali che siano facili da usare per tutti, attraverso design intuitivi, interfacce chiare, e processi semplificati, riducendo al minimo il rischio di esclusione digitale.
- Migliorare l'efficacia della comunicazione: Assicurare che le informazioni siano presentate in modo chiaro, comprensibile e facilmente navigabile, con il supporto di contenuti adattabili alle diverse esigenze dell'utente, come testi ingrandibili, linguaggio semplificato e supporto vocale.

- Favorire la partecipazione civica: Consentire una maggiore partecipazione dei cittadini ai processi decisionali, promuovendo la trasparenza e facilitando l'accesso a strumenti di e-government attraverso canali digitali inclusivi.

In questo contesto, la misura non solo facilita l'accesso ai servizi pubblici online, ma contribuisce anche a colmare il divario digitale, migliorando l'esperienza del cittadino e garantendo pari opportunità per tutti, senza discriminazioni legate a disabilità o età.

2.1.3 ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGENIERIZZARE

Ai sensi dell'articolo 3 del decreto PIAO nella presente sezione n.2 viene riportato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare:

N.	PROCEDURE da REINGENIERIZZARE	Anno
1.	Garantire la completa interoperabilità fra il sistema di redazione degli atti con la contabilità finanziaria, il protocollo e il sistema di fatturazione elettronica	2025
2.	Garantire la piena riconciliazione contabile (automatica) degli avvisi PagoPA	2025
3.	Garantire l'informatizzazione delle cedole librarie per i servizi scolastici	2025
4.	Garantire una gestione informatizzata del patrimonio comunale	2026
5.	Avvio servizio di sportello tramite ufficio relazioni con il pubblico	2025
6.	Realizzazione del portale informatico dello sport	2025
7.	Nuove modalità di gestione dei contratti dell'ente	2026

2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management di cui al Capo II del decreto legislativo n.150/2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti andranno rendicontati nella Relazione di cui all'articolo 10 comma 1 lettera b) del predetto decreto legislativo (c.d. Relazione sulla performance).

La performance è il contributo che un soggetto (una persona, un'unità organizzativa, l'organizzazione nel suo complesso) attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

2.2.1 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Nell'ente la performance organizzativa viene valutata secondo il sistema di valutazione approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 56 del 17/02/2004 e da ultimo integrato con Deliberazioni della Giunta comunale n. 297 del 13/10/2023 e n. 36 del 08/02/2024.

Il raggiungimento degli obiettivi previsti dal *Piano della performance* viene valutato attraverso gli indicatori di risultato individuati nelle schede degli obiettivi operativi, prendendo in considerazione i report intermedi e consuntivi, e verificando lo scostamento tra valore preventivato e valore effettivo, determinando così il grado di realizzazione di ciascun obiettivo. Sulla base del peso indicatore attribuito ad ogni obiettivo e del grado di realizzazione di ciascun obiettivo, viene attribuito il valore relativo alla percentuale di realizzazione della performance individuale per ciascun responsabile, e complessiva dell'Ente.

La valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della prestazione coerente con quanto previsto dall'art. 38 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 e fondato su dati oggettivi, quantificabili e verificabili.

Il collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori, come definito dal Regolamento degli Uffici e dei servizi, avviene in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere o a consuntivo in tempi certi, mediante una apposita scheda individuale di valutazione.

Per i titolari di posizione organizzativa il trattamento economico accessorio è costituito dalla retribuzione di risultato, quantificata in esito alla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati (criterio prevalente con peso indicatore 75/100), e in base alla valutazione del comportamento organizzativo (peso indicatore 25/100) che afferisce alle capacità professionali, attitudinali ed organizzative individuali, quali ad es. le capacità di direzione gestione e valutazione del personale, le capacità propositive e progettuali, finalizzate al miglioramento dei risultati e dei processi e alla ricerca di soluzioni innovative, la sensibilità alle esigenze degli utenti, la capacità di integrazione e flessibilità nella struttura ecc.

Per il personale non titolare di posizione organizzativa il trattamento economico accessorio è costituito dal compenso incentivante, quantificato in esito alla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati (criterio non prevalente in considerazione della minore responsabilità di risultato, con peso indicatore 50/100), e in base alla valutazione del comportamento organizzativo (peso indicatore 50/100) che afferisce alle caratteristiche professionali, attitudinali ed organizzative individuali, quali ad es. capacità di adattamento al operativo al contesto di intervento, e alle esigenze di flessibilità, orientamento all'utenza e alla collaborazione, capacità organizzativa e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali ecc.

2.2.2 GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025/2027

Per gli obiettivi di performance triennali coerenti con la programmazione espressa nel documento unico di programmazione 2025-2027 (approvato con delibera del Consiglio comunale n. 113 del 19.12.2024) e con gli obiettivi di valore pubblico identificati nella sezione n. 2.1 del presente PIAO si rimanda alle schede di dettaglio allegate che formano parte integrante e sostanziale del presente documento e nello specifico:

N.	Allegato
0	Schede di dettaglio performance-TRASVERSALI
1	Schede di dettaglio performance-AMBIENTE
2	Schede di dettaglio performance-ATTIVITA PRODUTTIVE
3	Schede di dettaglio performance-CULTURA E BIBLIOTECA
4	Schede di dettaglio performance-DEMANIO
5	Schede di dettaglio performance-ISTRUZIONE E WELFARE
6	Schede di dettaglio performance-LAVORI PUBBLICI
7	Schede di dettaglio performance-MOBILITA E SUOLO PUBBLICO
8	Schede di dettaglio performance-POLIZIA LOCALE
9	Schede di dettaglio performance-PROGRAMMAZIONE E STAFF
10	Schede di dettaglio performance-RAGIONERIA E TRIBUTI
11	Schede di dettaglio performance-RISORSE UMANE
12	Schede di dettaglio performance-SALUTE
13	Schede di dettaglio performance-STAZIONE APPALTANTE
14	Schede di dettaglio performance-TRANSIZIONE DIGITALE
15	Schede di dettaglio performance-TURISMO E SPORT
16	Schede di dettaglio performance-URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA

Ciascuna scheda individua per ciascun obiettivo operativo identificato nel DUP:

- L'ufficio responsabile dell'implementazione;
- I tempi per il raggiungimento dell'obiettivo;
- Le singole fasi per la realizzazione dell'obiettivo su cui viene calibrato il peso per la valutazione della performance (il peso per singola fase obiettivo operativo di ogni responsabile è dato dal coefficiente relativo in base al totale delle fasi per il 2025 degli obiettivi assegnati al responsabile stesso, con esclusione degli obiettivi trasversali per i quali invece il peso indicatore per ogni fase è dato dal coefficiente relativo in base al totale delle fasi per il 2025 degli obiettivi trasversali);
- Un cronoprogramma di implementazione delle fasi mediante predisposizione di una checklist che durante l'anno servirà per controllare il rispetto delle tempistiche (individuate dagli uffici) e fungerà da strumento per porre in essere le azioni di riprogrammazione delle fasi che si discostano da quanto preventivato (ciò giustifica anche la scelta dell'ente di considerare gli obiettivi di performance quali allegato, che forma parte integrante e sostanziale del PIAO, per favorirne una più agevole rivisitazione in corso d'anno).

Risultano già raggiunti, in quanto implementati nelle loro singole fasi, i seguenti obiettivi operativi riportati nel DUP, che non vengono riproposti come obiettivi performance:

Codice DUP	Obiettivi operativi CONCLUSI
1.1.1	Realizzare un master plan quale documento di indirizzo strategico che sviluppi un'ipotesi complessiva sulla programmazione di un territorio, individuando i soggetti interessati, le possibili fonti di finanziamento, gli strumenti e le azioni necessari alla sua attuazione – Master plan Città dello Sport

1.1.2	Realizzare un master plan quale documento di indirizzo strategico che sviluppi un'ipotesi complessiva sulla programmazione di un territorio, individuando i soggetti interessati, le possibili fonti di finanziamento, gli strumenti e le azioni necessari alla sua attuazione – Master plan Porto Casoni
1.1.4	Realizzazione di un trabucco sul Tagliamento
1.1.5	Realizzazione di un APP per la mappatura dei percorsi pedonali e cicloturistici che promuova la località offrendo agli ospiti la presentazione dei progetti in corso di realizzazione
2.1.6	Completamento opere Piazza Porta del Mare
2.1.7	Piano di manutenzione straordinaria delle fontane della città
2.3.1	Individuazione di un'area adibita interamente ad uso sportivo all'interno delle Concessioni demaniali di Sabbiadoro
2.3.2	Adozione di una Convenzione con GETUR per consentire l'estensione della spiaggia libera
2.3.3	Acquisizione in Concessione della Pista ciclabile che attraversa l'area in concessione della GETUR per completamento del percorso ciclopedonale fra Sabbiadoro e Pineta
4.1.1	Verifica e monitoraggio del Ciclo integrato delle acque
4.1.2	Attivazione della "Comunità Energetica Balneare" (CER), quale prima CER istituita in una località marittima italiana
4.1.3	Realizzazione di un'area sgambamento cani dove i cani possono correre e giocare liberamente, senza guinzaglio e museruola, ma sempre sotto la responsabilità degli accompagnatori
4.1.8	Una gestione accurata del Verde pubblico attraverso una programmazione pluriennale degli appalti relativi al verde
5.1.5	Partecipazione al Tavolo G20Spiagge per il raggiungimento dello status di Comunità Marina
6.2.2	Manutenzione straordinaria del bocciodromo comunale
7.1.5	Partecipazione al Bando della Prima Capitale Italiana dell'Arte Contemporanea insieme al Comune di San Michele al Tagliamento
7.1.6	Manutenzione straordinaria del Centro Civico
7.2.4	Attivazione del Liceo sportivo
8.1.4	Ridefinizione Convenzione con ASL per gestione Pronto Soccorso
9.1.4	Valorizzare le manifestazioni portanti del tessuto sociale lignanese (Lignano in Fiore, Natale D'A...mare, Festa delle Cape)
10.1.2	Redazione e adozione del Piano di eliminazione delle barriere architettoniche (PEBA) quale strumento concepito dal legislatore nazionale per monitorare il territorio, facendo emergere le criticità e le barriere esistenti, per poi progettare e programmare gli interventi edilizi finalizzati a rendere sempre più accessibili gli edifici e gli spazi cittadini, allo scopo di migliorarne la fruibilità da parte di tutti
10.1.3	Redazione e adozione del Biciplan comunale quale piano di settore finalizzato a definire gli obiettivi, le strategie e le azioni necessarie a promuovere lo sviluppo di tutti gli aspetti legati alla ciclabilità. Punta dunque a intensificare l'uso della bicicletta come mezzo di trasporto sia per le esigenze quotidiane, sia per le attività turistiche e ricreative e a migliorare la sicurezza dei ciclisti
10.3.7	Manutenzione ordinaria della Caserma dei Carabinieri e adozione di una Convenzione per l'utilizzo della medesima
10.4.1	Manutenzione straordinaria di strade e marciapiedi del Comune
11.1.1	Attivazione dell'U.O Programmazione e controllo di gestione
11.1.2	Ridefinire la Spesa pubblica secondo la logica della programmazione (DUP, PEG e PIAO) e garantirne l'effettivo impiego attraverso il controllo sui risultati (Relazione sulla Gestione e Relazione sulla Performance)
11.3.1	Costituzione del Tavolo Lignano 2030 per l'implementazione operativa dello studio effettuato dall'Università "Bocconi" e per favorire il dialogo fra le categorie economiche della città in tema di turismo

12.2.3 Realizzazione di un nuovo centralino telefonico per le sedi comunali
--

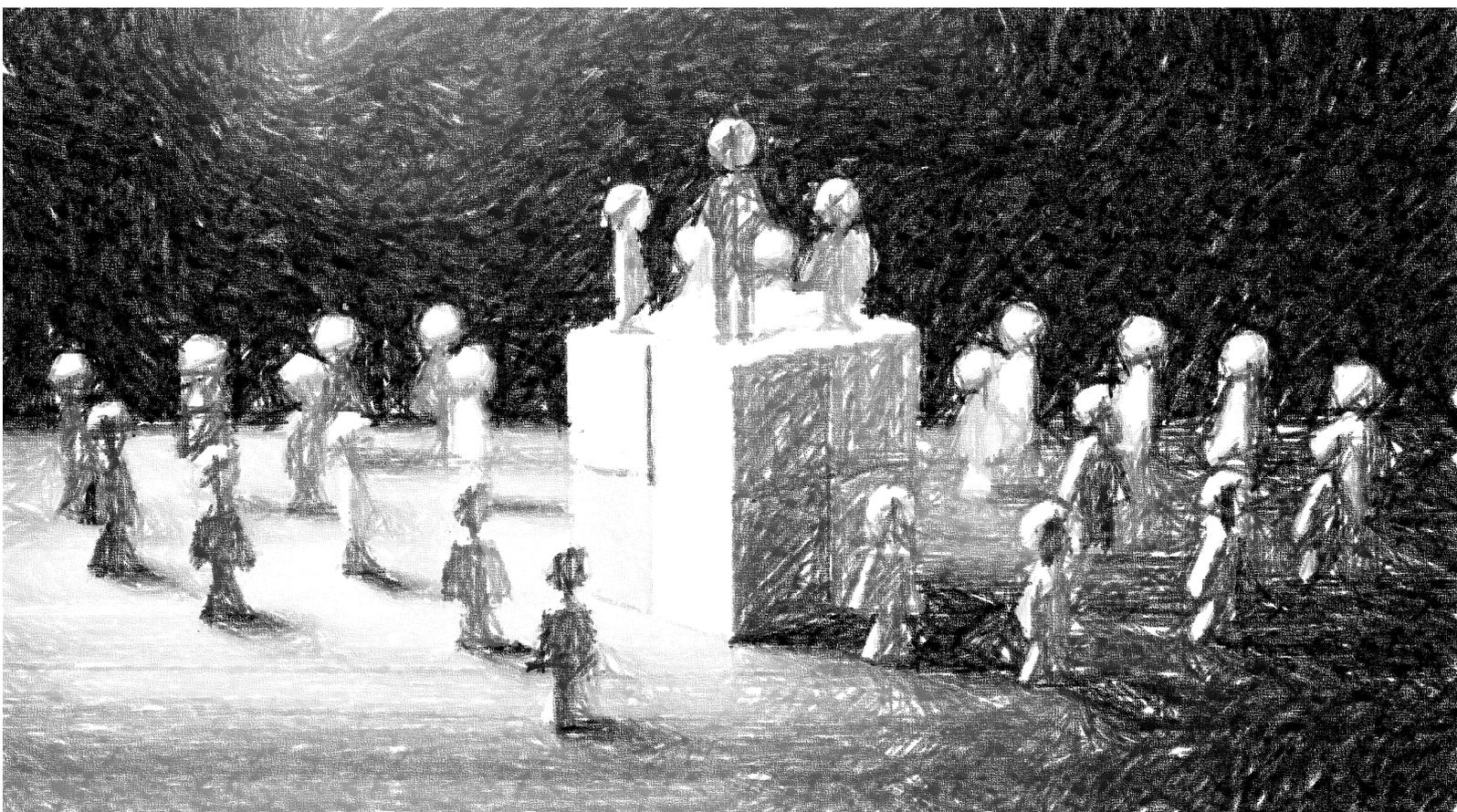
Nelle schede di performance non sono stati, infine, riportati gli obiettivi operativi non immediatamente realizzabili per contingenze diverse (necessità di approfondimenti normativi, verifiche sulla fattibilità delle fasi, carenza di finanziamenti, contenziosi in essere, obiettivi maggiormente politici):

Codice DUP	Obiettivi operativi al momento non immediatamente realizzabili
2.1.2	Manutenzione del Lungomare Trieste (pista ciclabile, arredo urbano e illuminazione) per risolvere i problemi costruttivi
2.1.3	Rifacimento Piazza Marcello d'Olivo (riqualificazione Pineta)
2.3.5	Aggiornamento del Piano di Utilizzazione del Demanio Marittimo (PUD)
3.1.1	Avvio interlocuzione tra i comproprietari e gli enti sovracomunali interessati per l'acquisizione dell'area al patrimonio comunale di Riviera Nord
3.1.2	Valorizzazione e conservazione dell'area di Riviera con l'obiettivo di trasformarla in un Riserva naturale per la fruizione naturalistica del bene
7.1.4	Riqualificare gli spazi circostanti il Centro Civico, trasformandoli in un Parco letterario - c.d. "Cubo della Cultura"
9.1.1	Realizzare una sede per le Associazioni (Casa Gnatta), quale luogo loro destinato in cui poter continuare a crescere nell'interesse dell'intera comunità
9.1.3	Ampliare la struttura della Casa Anziani per strutturare un servizio di assistenza/ospitalità per i soggetti anziani e più fragili
9.1.7	Aggiornamento del piano comunale di protezione civile e conformazione dello stesso all'osservatorio del cittadino

I sopra citati obiettivi verranno inclusi nelle schede di performance, mediante aggiornamento del presente piano, una volta definite le condizioni tecniche che ne permettono la piena realizzazione.

SEZIONE 3

Organizzazione e capitale umano



3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Una PA crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute (organizzativa, professionale, di genere, di clima, digitale, infrastrutturale, economico-finanziaria, ecc.) delle risorse dell'ente e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti su cittadini e imprese.

Quindi, la base della "Piramide del Valore Pubblico" sono i dipendenti e i dirigenti pubblici, che vanno attratti, selezionati, motivati, fatti crescere, gratificati: solo generando Valore Pubblico interno (per il personale) si potrà creare Valore Pubblico esterno (per utenti e stakeholder).

Il capitale umano aziendale rappresenta il valore complessivo delle competenze, conoscenze, esperienze e capacità dei dipendenti di un'organizzazione. È considerato uno degli asset più importanti per il successo di un'impresa, poiché influisce direttamente sulla produttività, l'innovazione e la competitività.

Nel contesto aziendale, il capitale umano include:

- Competenze e abilità professionali: Le capacità tecniche e specialistiche che i dipendenti possiedono, che consentono all'azienda di svolgere le sue operazioni in modo efficace.
- Conoscenza tacita e esplicita: La conoscenza specifica di un settore o di processi aziendali che può essere formalizzata (esplicita) o acquisita attraverso l'esperienza diretta (tacita).
- Motivazione e cultura organizzativa: Un team motivato e coinvolto è più produttivo. La cultura aziendale, che promuove valori condivisi e un ambiente di lavoro positivo, è un aspetto cruciale per valorizzare il capitale umano.
- Salute e benessere dei dipendenti: La salute fisica e mentale dei dipendenti ha un impatto diretto sulla loro produttività e sul benessere complessivo dell'azienda. Programmi di welfare aziendale possono contribuire a preservare e migliorare questo aspetto.
- Capacità di innovazione: Le aziende che sanno come valorizzare le idee creative e le capacità innovative dei propri dipendenti sono più inclini a crescere e a rimanere competitive.

Le strategie per valorizzare il capitale umano in azienda sono così riassumibili:

- a) Formazione continua: Investire nella formazione e nello sviluppo professionale permette ai dipendenti di rimanere aggiornati e acquisire nuove competenze (cfr. Piano della formazione);
- b) Creazione di un ambiente di lavoro positivo: Promuovere la diversità, l'inclusione e il benessere psicologico all'interno dell'azienda (cfr. Piano delle azioni positive)

Un'azienda che riconosce il valore del proprio capitale umano e investe nel suo sviluppo tende a essere più resiliente, innovativa e in grado di affrontare le sfide del mercato.

3A. IL PIANO DELLA FORMAZIONE

Per favorire la crescita dei dipendenti e il miglioramento delle amministrazioni pubbliche, è essenziale investire nella formazione del personale.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha recentemente diffuso una circolare che mette in luce l'importanza della formazione come motore di trasformazione e modernizzazione per le amministrazioni pubbliche. Intitolata “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*”, la circolare sottolinea il ruolo strategico della formazione nel rafforzare le competenze necessarie per affrontare le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). L'iniziativa pone un obiettivo ambizioso: garantire almeno 40 ore di formazione annue pro-capite, equivalenti a una settimana di formazione per anno, a partire dal 2025. Ogni dirigente sarà chiamato a promuovere attivamente la partecipazione dei dipendenti alle iniziative formative, garantendo il raggiungimento dell'obiettivo delle 40 ore di formazione.

La formazione proposta va oltre una semplice funzione tecnica, configurandosi come un vero e proprio motore di valore pubblico. Competenze trasversali quali leadership e soft skills, insieme a conoscenze specifiche legate alle transizioni digitale, ecologica e amministrativa, sono ritenute fondamentali per costruire amministrazioni efficienti e orientate all'innovazione.

Un ruolo cruciale è attribuito anche a Syllabus, una piattaforma che offre percorsi formativi personalizzati per colmare eventuali gap di competenze e supportare i processi di trasformazione previsti dal PNRR.

Per le amministrazioni pubbliche è essenziale adottare un approccio sistematico alla formazione, che favorisca l'integrazione tra crescita personale e miglioramento delle performance organizzative. Creare un ambiente di apprendimento continuo sarà decisivo per promuovere una cultura dell'innovazione.

Investire nella formazione motiva i dipendenti, rafforzando il loro senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa. Inoltre, è vitale un sistema di monitoraggio e valutazione per misurare l'impatto della formazione e trasformare le competenze acquisite in valore pubblico tangibile. Questo approccio ambizioso non solo soddisfa le esigenze immediate del PNRR, ma pone le basi per una Pubblica Amministrazione più moderna, resiliente e centrata sui cittadini.

Di seguito si riporta il piano della formazione per l'anno 2025:

Tipo di formazione	Ambito formativo	Ore programmate	Unità organizzative	Modalità di apprendimento: interno/esterno
Trasversale	Anticorruzione e trasparenza amministrativa	6 (Trasparenza, Anticorruzione, Codice di Comportamento)	Tutte	Interna (OIV, Segretario e ufficio personale)/Esterna
	Digitale e gestione documentale	4	Tutte	Interna
	Laboratorio amministrativi	2	Tutte	Interna/esterna
	Benessere organizzativo	2 (infoday, teatro)	Tutte	Interna, Esterna, Syllabus
	Appalti	4	Tutte	Interna/Esterna, Syllabus
	Procedure contabili	2	Tutte	Interna

Specifica	Formazione specifica predisposta dai TPO e sopra non elencata (qui rientra anche la sicurezza sul lavoro ai sensi del d.lgs.81/2008)	20	Tutte	Interna/esterna
------------------	---	----	-------	-----------------

3B. IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Una delle leve strategiche per la crescita del capitale umano risiede nella creazione di un ambiente di lavoro positivo. A tal proposito, la normativa italiana, ha definito il Piano delle azioni positive.

Il Piano delle azioni positive (o Piano di azioni positive per la parità di genere) è uno strumento che ha come obiettivo promuovere e garantire l'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini all'interno delle organizzazioni, in particolare nei luoghi di lavoro, sia nel settore pubblico che privato.

Il piano è una strategia proattiva che mira a superare gli squilibri di genere e ad affrontare le discriminazioni che potrebbero esistere nel contesto lavorativo, garantendo pari opportunità in termini di assunzioni, carriera, formazione e trattamento economico.

La proposta di Piano delle Azioni Positive 2025 – 2027, è formulata in coerenza con quanto formulato dal CUG della Città di Lignano Sabbiadoro con nota prot.1391 del 14.01.2025 e validato dalla consigliera di parità di area vasta di Udine con nota prot.8612 del 25.02.2025.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che hanno lo scopo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “temporanee” in quanto sono necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Il “Piano triennale delle Azioni Positive” costituisce un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità, di tutela dei lavoratori ed è uno strumento imprescindibile nell’ambito del processo di riforma della P.A. per garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il Piano del Comune di Lignano Sabbiadoro, in prosecuzione del piano triennale 2023 – 2025 adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 24.01.2023, rappresenta uno strumento per garantire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del “cambiamento” e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. La valorizzazione delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa, l’attuazione delle pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere alle esigenze dei lavoratori e ai bisogni delle cittadine e dei cittadini con più efficacia ed efficienza.

Normativa

Legge 10 Aprile 1991 n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro”; D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”; D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenza delle amministrazioni pubbliche”

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (con le modifiche introdotte dalla Legge 5 novembre 2021 n. 162) riunisce e riordina, in un unico testo, tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L’articolo 42 del D. Lgs. 198/2006 disciplina le finalità delle azioni positive, evidenziando gli ambiti precisi su cui tali azioni devono intervenire. In particolare, nella seconda parte del comma 2, individua alcuni punti chiave di specifico interesse:

[...] d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Secondo quanto previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 le pubbliche amministrazioni "predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Detti piani, inoltre, favoriscono "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi"

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

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

L'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), introduce inoltre delle innovazioni nell'ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l'articolo 21 prevede l'istituzione presso ciascun Ente dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il Comitato Unico di Garanzia, il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

In tale ambito i Comitati Unici di Garanzia svolgono la funzione di monitoraggio sull'attuazione del piano, oltre a funzioni propositive. Infine si ricorda che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 che gli Stati dell'ONU si sono impegnati a raggiungere: in particolare l'Obiettivo 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze".

In conformità a tale obiettivo sono state adottate, in data 06.10.2022, le Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità), che si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono

vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico. Tale documento riporta efficacemente azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione.

La Regione Friuli Venezia Giulia ha inoltre approvato una specifica norma di riferimento, la L.R. n. 7/2005, che disciplina gli interventi regionali per l'informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche e da fenomeni vessatori e discriminatori nell'ambiente di lavoro. In particolare sono previsti i Punti di Ascolto, istituiti in ciascuna provincia, attraverso i quali viene svolta l'attività di sostegno, consulenza e aiuto nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori in situazioni di malessere psico-fisico, legate a molestie o altre forme di pressione psicologica, per individuare percorsi personalizzati di uscita dalla situazione di malessere verso i quali la lavoratrice o il lavoratore verranno orientati. I Punti di Ascolto inoltre svolgono attività di prevenzione, attraverso la diffusione delle informazioni connesse alle problematiche di disagio psico-fisico sul luogo di lavoro, e di monitoraggio, fornendo al Gruppo di lavoro tecnico, costituito presso la Direzione centrale competente in materia di lavoro (art. 4 L.R.7/2005), ogni rilevazione utile all'analisi del fenomeno in regione al fine di promuovere studi, programmi formativi ed iniziative mirate ed efficaci per accrescere la conoscenza del fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro –mobbing, e a ridurre l'incidenza e la frequenza. Il punto di Ascolto Antimobbing di riferimento per la provincia di Udine è in Piazza Patriarcato n. 3, a Udine, e offre servizi gratuiti per i residenti della Regione Friuli Venezia Giulia (recapito telefonico: 04321272071; indirizzo mail antimobbing.udine@gmail.com)

Aree di intervento

I dati riguardanti il contesto di intervento sono stati raccolti dall'U.O. Risorse Umane e riportati su Format ministeriale come previsto dalla Direttiva n.2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica.

I dati riferiti all'anno 2023, sono stati trasmessi con prot. 11399 del 29.03.2024, e rilevano la composizione e la classificazione del personale, con riferimento a ruoli, genere, età, anzianità di servizio, titolo di studio, tipologia di rapporto di lavoro, fruizione di permessi ecc.

Dalla lettura dei dati riportati nelle Tabelle, e riferite ai dati al 31.12.2023, le considerazioni che seguono a cura del Comitato Unico di Garanzia sono le seguenti:

- sono in servizio nel Comune di Lignano Sabbiadoro 151 dipendenti, di cui 147 a tempo indeterminato e 4 a tempo determinato. Non sono presenti dirigenti;
- del personale non dirigente le donne risultano essere il 44,90%, e gli uomini il 55,10%, con età anagrafica principalmente tra i 40 e 60 anni (67,35%) gli under 40 sono pressoché paritari (10,21% uomini e 9,52% donne), mentre gli over 60 sono in prevalenza uomini (8,16% uomini e 4,76% donne);
- il ricorso al part time riguarda il 10,20% del personale, in prevalenza donne tra i 40 e 60 anni. La percentuale di presenza in servizio per un periodo superiore al 50% riguarda il 66,67 % del personale part time;
- circa il 30% del personale è neoassunto o con una anzianità di servizio inferiore ai 3 anni, un ulteriore 11,56 % ha una anzianità tra i 3 e i 10 anni, mentre il restante 57,83% del personale ha una anzianità di servizio di oltre 10 anni;
- il personale di ruolo di cat D/PLC/PLB, è per il 47,82% costituito da uomini e per il 52,18% costituito da donne ed è complessivamente pari al 15,64% del personale; risulta per il 82,61% laureato e per il 17,39% in possesso del diploma di scuola superiore;
- il personale di cat C/PLA, è per il 43,04% costituito da uomini e per il 56,96% costituito da donne ed è pari al 59,18% del personale di ruolo; risulta per il 31,04% laureato e per il 68,96% in possesso del diploma di scuola superiore;

- il personale di cat B è per l'83,78% costituito da uomini, e per il 16,22% da donne ed è pari al 25,18% del personale di ruolo; risulta per il 5,41% laureato, per il 40,54% in possesso del diploma di scuola superiore e per il 54,05% in possesso della licenza id scuola dell'obbligo;

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

Obiettivi e le azioni positive

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

1. Conciliazione tempi lavoro/famiglia
2. Promozione e sensibilizzazione benessere lavorativo e pari opportunità

Obiettivo 1.1 - Promozione dello smart working	
Azione positiva	Promuovere il processo di attivazione del lavoro agile/smart working ai sensi della L. 81/2017 e ss.mm.i
Descrizione	Dopo il ricorso al LAE (lavoro agile in emergenza) l'Amministrazione comunale, con deliberazione giunta n. 147 del 23.05.2024, ha provveduto ad adottare il "Regolamento di disciplina del lavoro agile del personale del Comune di Lignano Sabbiadoro" che ha, quali elementi cardine, il rafforzamento delle misure di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, la promozione della mobilità sostenibile (attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa) e il rafforzamento dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi di flessibilità, autonomia e responsabilità.
Monitoraggio	Si intende, quale azione di monitoraggio, effettuare una verifica di quanti, a seguito dell'adozione di detto Regolamento, hanno usufruito della disciplina del lavoro agile e se, tale Regolamento, sia risultato efficace nei suoi contenuti.
Risorse strumentali e finanziarie	Inserimento informativa sul portale http://in-formazione.lignano.org/ e pro memoria via mail al personale dipendente Da tenere presente: piano degli acquisti informatici (pc portatili)
Referente	CUG – RSU U.O Personale e Servizi Informatici

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

Azione positiva	Riproporre le informazioni sull'utilizzo della banca delle ore
Descrizione	<p>L'introduzione del regolamento sugli orari e della flessibilità mensile, consente una buona gestione del tempo-lavoro, demandando a soluzioni individuali eventuali esigenze non gestibili con la flessibilità.</p> <p>L'istituto della banca delle ore può sopperire ad esigenze di astensione dal servizio in fasce orarie obbligatorie, ma è poco utilizzato dai lavoratori del Comune di Lignano Sabbiadoro, nonostante possa risultare vantaggioso rispetto allo straordinario a pagamento o a recupero.</p> <p>Le informazioni possono aiutare il dipendente ad ottimizzare le possibilità di recupero del lavoro straordinario, sia in termini economici che di permessi fruiti.</p>
Monitoraggio	Si intende, quale azione di monitoraggio, effettuare una verifica di quanti hanno usufruito di tale istituto e se lo stesso risulta di agevole utilizzo.
Risorse strumentali e finanziarie	Inserimento informativa sul portale http://in-formazione.lignano.org/ e pro memoria via mail al personale dipendente
Referente	CUG – RSU U.O Personale

Obiettivo 1.3 - migliore conciliazione vita privata/lavoro con introduzione agevolazioni specifiche

Azione positiva	Tra gli elementi che possono contribuire a rafforzare le misure di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare si ritiene che, in particolare per la dislocazione decentrata del Comune di Lignano Sabbiadoro, possa essere molto utile ed efficace introdurre delle agevolazioni specifiche per il personale dipendente.
Descrizione	<p>Si valuta che, nel caso in cui si rendano disponibili ulteriori posti rispetto a quelli già previsti, anche per i lavoratori non residenti, possa essere utile la riserva di posti, ad esempio all'asilo nido ed ai centri estivi, con possibili agevolazioni e priorità.</p> <p>Tale opportunità sarebbe di supporto ai lavoratori "genitori" che avrebbero un sostegno specifico alle loro esigenze di conciliazione.</p>
Monitoraggio	Si intende, quale azione di monitoraggio, effettuare una verifica di quanti hanno usufruito di tale istituto e se lo stesso risulta di agevole utilizzo.
Risorse strumentali e finanziarie	Risorse già previste a bilancio
Referente	CUG – RSU U.O Personale

Obiettivo 2.1 – miglioramento del benessere lavorativo	
Azione positiva	Riproposizione e completamento del percorso formativo “Persone al centro” Rilevazione dei bisogni dei lavoratori (gruppi di lavoro – somministrazione questionari) Attività di informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle criticità rilevate e sulle iniziative da intraprendere
Descrizione	Con benessere organizzativo si intende la capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori a tutti i livelli. Il punto di incontro tra l’ambiente di lavoro e l’individuo, può migliorare notevolmente con il miglioramento dei processi, delle pratiche e della qualità delle relazioni. L’analisi del contesto lavorativo è un fondamentale punto di partenza per intraprendere azioni di miglioramento mirate e concrete. Considerato l’elevato turnover del personale del Comune di Lignano Sabbiadoro, le nuove assunzioni che hanno avuto luogo nel corso del 2024 ed alcuni pensionamenti, si ritiene opportuna la riproposizione di tale percorso. In tale attività si richiede la possibilità di poter essere affiancati e supportati da una figura professionale idonea (psicologo del lavoro).
Monitoraggio	Realizzazione questionario di rilevazione.
Risorse strumentali e finanziarie	Budget per la formazione
Referente	CUG e U.O Personale

Obiettivo 2.2 – attività di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche di competenza del cug (pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo, lotta alle discriminazioni etc.)	
Azione positiva	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di un logo identificativo a cura del CUG, in collaborazione con colleghi di struttura, al fine di identificare maggiormente ed in maniera più immediata sia le attività intraprese dal CUG sia le attività inerenti le tematiche di interesse • Partecipazione ad incontri con la Consigliera regionale e di Area Vasta di Udine anche finalizzati all’aggiornamento del Piano triennale delle Azioni positive • Partecipazione a corsi in materia di pari opportunità e a corsi specifici su tematiche di volta in volta ritenute di interesse • Informazione e diffusione delle attività svolte dai Punti di Ascolto e della possibilità di rivolgersi alla Consigliera di Parità in caso di discriminazioni o molestie sessuali • Attività di informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche di competenza del CUG e sulle iniziative intraprese dal Comitato.

Descrizione	La diffusione e la sensibilizzazione sulle tematiche di competenza del CUG sono presupposto necessario per la rilevazione delle necessità dei lavoratori e per intraprendere azioni di miglioramento. La struttura organizzativa e la <i>governance</i> sono aree di intervento efficaci per la valorizzazione della professionalità nel rispetto delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane. Il CUG elabora proposte di modelli organizzativi volti a migliorare le pari opportunità e le discriminazioni.
Monitoraggio	Si intende, quale azione di monitoraggio, effettuare una verifica di quanti hanno usufruito di tale istituto e se lo stesso risulta di agevole utilizzo.
Risorse strumentali e finanziarie	Incontri, webinar e riunioni: in particolare richiesta di organizzazione di un INFODAY da parte di COMPA cui far partecipare i dipendenti
Referente	CUG - Consigliera di Parità

Obiettivo 2.3 – formazione & formazione

Azione positiva	<ul style="list-style-type: none"> • Rilevazione individuale necessità formative, in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni attribuite (in coordinamento con il funzionigramma). • Rilevazione individuale della specializzazione ed esperienza professionale in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni attribuite, con erogazione della formazione ai colleghi (formazione interna trasversale). • Raccordo delle proposte formative sul portale http://in-formazione.lignano.org/ • Proposta di piano della formazione, autoformazione e formazione interna. • Informativa specifica sull'istituto del diritto allo studio (150 ore permessi retribuiti annui).
Descrizione	Tra le esigenze di miglioramento del lavorativo, rilevate in occasione del lavoro di gruppo "Persone al Centro", sono emerse le necessità di una maggiore chiarezza dei ruoli e una maggiore formazione. In tale ambito l'obiettivo Formazione & Formazione si propone di rilevare individualmente le esigenze formative rappresentate dal lavoratore, al fine di colmare eventuali lacune e insicurezze che possono creare disagio in ambito lavorativo. Al tempo stesso la rilevazione individuale della specializzazione conseguita e della disponibilità a formare i colleghi, valorizza l'individuo che mette a disposizione la propria professionalità, favorendo uno scambio intersettoriale delle procedure e una maggiore definizione delle competenze e anche dei ruoli.
Monitoraggio	Si intende, quale azione di monitoraggio, effettuare una verifica di quanti hanno usufruito di tale istituto e se lo stesso risulta di agevole utilizzo.
Risorse strumentali e finanziarie	Budget per la formazione e richiesta a COMPA per proposte formative specifiche
Referente	CUG

Monitoraggio

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

Durata e pubblicità del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato. Farà parte del PIAO 2025 -2027 (Piano integrato attività e organizzazione) e sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" e reso in tal modo disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità e valorizzazione del benessere di chi lavora affinché si possa procedere ad un adeguamento del Piano.

3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'ente aggiornata con deliberazione di Giunta Comunale n. 126-2025, è definita nell'**Allegato 3.1 Struttura organizzativa**.

La distribuzione del personale nei settori è quella riportata all'**Allegato 3.1 Personale per settori**.

Il funzionigramma è aggiornato come dal all'**Allegato 3.1 Funzionigramma**.

Ai sensi dell'articolo 6 del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi la struttura organizzativa del Comune di Lignano Sabbiadoro è articolata in Settori.

L'unità organizzativa di maggiore rilevanza del Comune di Lignano Sabbiadoro è il Settore, al quale è preposto un dipendente di categoria D con responsabilità di servizio, che successivamente verrà chiamato Responsabile del Settore.

Il Settore costituisce l'unità organizzativa di massimo livello posta a governo delle funzioni dell'ente. Il Settore è il punto di riferimento per:

- la pianificazione strategica degli interventi e delle attività;
- il coordinamento delle unità organizzative collocate al suo interno;
- il controllo di efficacia sull'impatto delle politiche e degli interventi realizzati, il grado di soddisfacimento dei bisogni.

I singoli Settori dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale ed operativa nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'Ente, nonché di tutte le risorse e le competenze necessarie al raggiungimento dei risultati, nei limiti di efficienza e di economicità complessiva a livello di ente.

Il Settore può essere ulteriormente articolato in Uffici. Gli Uffici gestiscono insieme di attività ampie e complessi attraverso l'utilizzo di importanti risorse umane e finanziarie.

A capo di ciascun settore è preposto un Responsabile di settore. Ai sensi dell'articolo 19 del Regolamento degli uffici e dei servizi gli incarichi di Responsabile sono conferiti dal Sindaco, sentito il Segretario Generale, in relazione alle rispettive e specifiche competenze professionali.

La motivazione della scelta deve riconnettersi ad un riscontro sul possesso, in capo al soggetto prescelto, delle doti necessarie a coprire in modo ottimale l'incarico, in relazione ai seguenti fattori: natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, requisiti culturali posseduti, attitudini e capacità professionale, gestionale e organizzativa ed esperienza acquisiti, entità e complessità dell'unità organizzativa da gestire.

La retribuzione di posizione e di risultato prevista per il personale titolare degli incarichi di Responsabile, viene commisurata all'incarico conferito ed è determinata dalla Giunta Comunale, tenuto conto delle modalità e dei criteri previsti dal contratto collettivo di lavoro vigente, e secondo specifica disciplina regolamentata dall'Ente.

I Responsabili di settore sono responsabili del risultato dell'attività svolta dalle strutture alle quali sono preposti, della realizzazione dei programmi e dei progetti loro affidati, della gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali loro affidate e degli adempimenti ad essi attribuiti.

3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con la legge 7 agosto 2015, n. 1243 di “delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” il legislatore ha inteso promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

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

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

Il Comune di Lignano Sabbiadoro, con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 del 23/05/2024 ha adottato il regolamento di disciplina dell’istituto adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), in coerenza con la contrattazione di primo livello relativa al lavoro agile per i lavoratori del Comparto Unico del Pubblico impiego Regionale del Friuli Venezia Giulia, tenendo in considerazione il miglioramento dei servizi pubblici e le esigenze dell’Ente.

Per quanto riguarda gli obiettivi previsti per il 2025 si rimanda all’azione definita nel Piano azioni positive (vedi sopra) e così riassumibile:

Obiettivo 1.1 (PAP) - Promozione dello smart working	
Azione positiva	Promuovere il processo di attivazione del lavoro agile/smart working ai sensi della L. 81/2017 e ss.mm.i

Per raggiungere questo obiettivo nel 2025, attraverso apposito stanziamento di bilancio a seguito dell’approvazione del conto consuntivo 2024 (mediante applicazione di avanzo libero di amministrazione), si provvederà a dotare tutti gli uffici di un PC portatile che dovrà essere utilizzato dal personale dipendente sia per il lavoro in sede sia per il lavoro da remoto, in modo da favorire tale alternanza senza interruzioni di servizio e nel rispetto della sicurezza dei dati informatici.

A seguito dell’attribuzione della dotazione informatica al personale di ciascun ufficio, le posizioni organizzative saranno chiamate a predisporre e a presentare al Segretario generale e all’ufficio personale, entro il 31 dicembre 2025, un piano di lavoro agile per il personale dipendente assegnato, che sia coerente con il Regolamento del lavoro agile sopra citato.

³conosciuta come “legge Madia”

3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

La programmazione del personale è generalmente disciplinata dai seguenti principi di carattere generale:

- L'art. 39 della Legge 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/1999.
- Il T.U.E.L. D.Lgs. 267/2000 all'art. 91 prevede l'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale precisando che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
- Il D.Lgs. 165/2001, all'art. 6, così come integrato e modificato con il D.Lgs. 75/2017 dispone quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale: 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al "Piano triennale dei fabbisogni" di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (regionali). 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il "Piano triennale dei fabbisogni di personale", in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6ter. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. (...). Tali ultime disposizioni sono state superate, in FVG, dalla L.R. 18/2015 art. 22 che, nella sua ultima formulazione, supera i singoli vincoli di spesa previsti da specifiche norme, in virtù della specialità ed autonomia regionale, sostituendoli con l'obbligo di rispetto delle soglie di spesa definite per fascia demografica rappresentate dal rapporto fra spesa di personale (comprensiva di quella per il personale somministrato) sul totale delle entrate correnti. 4. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.
- Nel rispetto dei limiti di spesa potenziale massima, l'Amministrazione formulerà la programmazione del fabbisogno del personale rimodulando la consistenza qualitativa e quantitativa del personale, in base alle nuove esigenze emerse per effetto delle normali dinamiche di gestione del personale.

In Friuli Venezia Giulia i limiti di finanza pubblica inerenti alla spesa di personale sono definiti dalla L.R. 17 luglio 2015 n. 18 articolo 22. Con tale disposizione legislativa ed i successivi provvedimenti regionali attuativi, sono stati stabiliti i valori soglia entro cui contenere le spese di personale.

La soglia limite di rapporto fra "Spesa di personale" ed "Entrate correnti", fissata per la fascia demografica a cui appartiene il Comune di Lignano Sabbiadoro, è 27,20%.

E' importante ricordare le condizioni ed i presupposti richiesti dalla vigente normativa per poter avviare i processi assunzionali:

- spesa di personale inferiore ai valori soglia stabiliti dai provvedimenti regionali in attuazione della L.R. 18/2015;
- approvazione del "Piano triennale dei fabbisogni di personale" (sez. del PIAO), con specifico parere dei Revisori dei Conti e relativa comunicazione al D.F.P. dei relativi contenuti entro 30 giorni dall'adozione (D.Lgs. 75/2017).
- rispetto dei vincoli di finanza pubblica (ex pareggio di bilancio) per l'anno precedente e in via previsionale per l'anno in corso (L.R. 18/2015 art. 20);
- comunicazione alla Regione dell'avvenuto rispetto del pareggio di bilancio (L.R. 18/2015);
- ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale;
- approvazione del "Piano Triennale delle Azioni Positive" in materia di Pari Opportunità (art. 48 comma 1 D.Lgs. 198/2006) (sez. del PIAO);
- adozione del "Piano della Prestazione" (L.R. 18/2016) (sez. del PIAO);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (art. 27 D.L. 66/2014);
- approvazione nei termini previsti del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 del D.L. 113/2016);
- insussistenza di situazioni di eccedenza di personale (art. 33 del D.Lgs. 165/2001 art. 19 L.R. 18/2026)

Al 31 dicembre 2024 la consistenza di personale, diviso per categoria contrattuale, era la seguente:

Segretario Generale in servizio al 31/12/2024	1							1
	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. PLC	Cat. PLB	Cat. PLA	TOTALI
Dipendenti in servizio al 31/12/2024	1	25	70	35	1	1	26	159
Area transizione digitale e gestione processi documentali	0	2	15	6	0	0	0	23
Area amministrativa	0	7	16	1	0	0	0	24
Area turismo, cultura, sport	0	3	10	1	0	0	0	14
Area direzione tecnica e pianificazione strategica del territorio	1	10	16	24	0	0	0	51
Area finanziaria e tributi	0	3	10	2	0	0	0	15
Area polizia locale e protezione civile	0	0	3	1	1	1	26	32

In questa sottosezione di programmazione è necessario formulare la programmazione strategica delle risorse umane tenuto conto:

- della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- della stima del trend delle cessazioni sulla base dei pensionamenti dal 2025 al 2027;
- della stima dell'evoluzione dei bisogni in funzione della digitalizzazione dei processi o delle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o altri fattori interni/esterni che creano discontinuità organizzativa;

La sottosezione si conclude quindi con la definizione della strategia di copertura del fabbisogno e della formazione del personale, per lo sviluppo e la crescita delle competenze all'interno dell'Amministrazione.

3.3.1 LA CAPACITÀ ASSUNZIONALE NEL TRIENNIO 2025-2027

2025		2026		2027	
Totale spese personale	7.015.806,00 €	Totale spese personale	7.003.806,00 €	Totale spese personale	7.003.806,00 €
Totale spese entrate	36.264.065,43 €	Totale spese entrate	35.583.325,38 €	Totale spese entrate	35.161.478,52 €
Indicatore di sostenibilità	19,35 %	Indicatore di sostenibilità	19,68 %	Indicatore di sostenibilità	19,92 %
Valore soglia classe di riferimento	27,20 %	Valore soglia classe di riferimento	27,20 %	Valore soglia classe di riferimento	27,20 %

3.3.2 IL TREND DELLE CESSAZIONI SULLA BASE DEI PENSIONAMENTI

L'ente al fine di valutare il fabbisogno di personale ha anche analizzato il trend dei pensionamenti che si verificheranno nelle varie U.O. nel triennio 2025-2027. La disamina riporta il seguente trend, distinto per profilo professionale:

Profilo professionale	2025	2026	2027
Istruttore Direttivo Amministrativo cat D			1
Istruttore Amministrativo/Tecnico cat C	3	2	1
Agente di Polizia Locale cat PLA	1		
Collaboratore Amministrativo cat B		2	1
Operaio specializzato cat B	1		1
TOTALE	5	4	4

3.3.3 STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Considerati i pensionamenti e dato atto che alla data di redazione del presente PIAO non è possibile prevedere con sicurezza ulteriori cessazioni, l'indicazione dell'Amministrazione è quella di mantenere inalterata la spesa attualmente stanziata a bilancio, complessivamente nel triennio, ed eventualmente prevedere una diminuzione della stessa mediante la riorganizzazione delle unità organizzative anche per effetto di future cessazioni e valutazioni sull'esternalizzazione di alcuni

servizi ora gestiti interamente (es. bollettazione TARI, etc.) o mediante l'efficientamento di alcuni processi (es. interoperabilità dei sistemi di protocollo, gestione documentale e contabilità).

3.3.4 LA STRATEGIA DELLA COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

Sulla base dell'aggiornamento della struttura organizzativa intervenuta con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 22.05.2025 e della conseguente assegnazione delle risorse sopra riportate al paragrafo 3.1, per quanto riguarda la copertura dei posti vacanti o la sostituzione dei dipendenti che hanno rassegnato le dimissioni, si prevedono, per l'anno 2025, le seguenti strategie di copertura del fabbisogno di personale, distinte per settore, precisando che alcune procedure già programmate con DG 69 del 20.03.2025 e DG 108 del 30.04.2025 sono state espletate:

Unità organizzativa	Figura da coprire	Modalità di copertura	Motivazione
Settore Programmazione e bilancio	n. 1 Istruttore Direttivo amministrativo cat. D – tempo pieno	Utilizzo graduatoria o in subordine concorso pubblico	Sostituzione di personale che ha rassegnato le dimissioni volontarie. Necessità di copertura immediata del posto vacante.
Settore Programmazione e Bilancio	n. 1 Istruttore amm.vo cat. C – tempo pieno	Progressione fra categorie	Potenziamento dell'organico.
Settore Tributi e Partecipazioni	n. 1 Istruttore amm.vo cat. C – tempo pieno	Progressione fra categorie	Potenziamento dell'organico.
Settore Personale	n. 1 Istruttore amministrativo/contabile cat. C – tempo pieno	Utilizzo graduatoria o concorso pubblico	Si prevede l'utilizzo della graduatoria per istruttore amministrativo contabile, o in subordine la procedura concorsuale. Potenziamento della struttura
Settore Informatico e Demografici	n. 1 Istruttore amministrativo/-contabile cat. C – tempo pieno	Mobilità intra ed extracompartimentale, o in subordine procedura concorsuale specifica per i servizi demografici	E' preferibile il reperimento di una figura con esperienza nei servizi demografici per la sostituzione personale che ha rassegnato le dimissioni volontarie
Polizia Locale	n. 1 Agente di Polizia Locale cat. PLA – tempo pieno	Mobilità volontaria ed extracompartimentale	Sostituzione personale che ha rassegnato le dimissioni volontarie o trasferito. Si prevede il ricorso all'istituto della mobilità per l'acquisizione di figure

					con esperienza pregressa.
Settore Pubblici Manutenzioni	Lavori e	n. 1	Operaio Specializzato cat. B – tempo pieno	Utilizzo graduatoria	Sostituzione personale che ha rassegnato le dimissioni volontarie

Si prevede inoltre un incarico di scavalco d'eccezione ex art. 1, comma 557 della L 311/2004 per un Istruttore direttivo amministrativo cat D per 6 ore settimanali al fine di procedere alla verifica dei requisiti per l'ottenimento della certificazione della Stazione Appaltante.

Per quanto riguarda invece le coperture dei pensionamenti previsti per l'anno 2026 e 2027 o per la copertura di eventuali posizioni che si renderanno vacanti successivamente dell'adozione del presente documento si provvederà con un aggiornamento della presente sottosezione, tenuto conto anche di una valutazione puntuale sulla reale necessità di sostituzione delle figure professionali, sulla alternativa definizione da parte delle unità organizzative di nuove soluzioni, anche in base alle efficienze eventualmente conseguite grazie all'implementazione degli obiettivi di digitalizzazione dell'ente.

SEZIONE 4

Monitoraggio



4.MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO 2025-2027 avverrà a cura del Segretario generale in coordinamento con l'ufficio Programmazione e controllo e con la collaborazione degli uffici dell'ente secondo le modalità di seguito indicate:

Oggetto monitoraggio	Modalità
Piano della formazione	<p>Per quanto riguarda la <u>formazione specifica</u> si prevede che ogni titolare di posizione organizzativa debba inoltrare all'ufficio del Personale copia del piano formativo specifico di ogni dipendente assegnato all'unità organizzativa con evidenza delle ore totali di formazione programmate (20 ore). Sulla base del Piano ad ogni settore verrà assegnato un budget annuale da gestirsi per tale formazione.</p> <p>Per quanto riguarda invece la <u>formazione trasversale</u> l'ufficio personale provvederà ad attivare i corsi per tutti i dipendenti previa informazione ai capi settore sulla calendarizzazione delle iniziative formative.</p>
Piano delle azioni positive	Il monitoraggio opera secondo quanto previsto nel piano al paragrafo 3 b) per ciascuna azione sotto la responsabilità dei soggetti ivi indicati.
Piano della performance	<p>Considerato che per ogni obiettivo operativo del DUP sono state definite le fasi di implementazione con le relative tempistiche, l'ufficio Programmazione e controllo provvederà all'inizio di ogni mese ad inviare ad ogni ufficio una mail di riepilogo delle fasi in scadenza per il mese di riferimento.</p> <p>Ogni ufficio alla fine di ogni mese di assegnazione dovrà inviare all'ufficio Programmazione e controllo una scheda contenente il raggiungimento (casella verde) o mancato raggiungimento (casella rossa) della fase ai fini della eventuale riprogrammazione. Conseguentemente, nel caso di mancato raggiungimento, l'ufficio Programmazione e controllo provvederà ad aggiornare la scheda obiettivo con delibera di giunta comunale.</p> <p>A conclusione dell'esercizio 2025 la valutazione della Performance complessiva dell'ente avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10 comma 1 lett.b) del d.lgs.150/2009.</p>
Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza	Si rimanda a quanto stabilito all'interno della sezione 2.3 del presente PIAO approvata con deliberazione di giunta comunale n.25 del 30.01.2025 – Allegato sez. 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza e sottoallegati e a quanto previsto nelle indicazioni ANAC.
Implementazione del lavoro agile	Verifica sulla predisposizione del piano di lavoro agile di ciascun ufficio da parte di ogni posizione organizzativa entro 31.12.2025.
Obiettivi di valore pubblico	Revisione degli indicatori previsti nel PIAO entro il 30 settembre per verificarne l'andamento e progettazione di ulteriori indicatori insieme agli uffici entro il 31 dicembre in vista del PIAO 2026/2028.

Piano di accessibilità fisica e piano di accessibilità digitale	Entro il 31 luglio 2025 verifica dello stanziamento delle risorse 2025 necessarie alla realizzazione degli interventi. Entro il 31 dicembre 2025 verifica sullo stato di avanzamento del progetto e dei lavori.
Obiettivi di semplificazione	di Verifica dello stato di realizzazione entro il 31 luglio per eventuale riprogrammazione entro il 31 dicembre in vista della prosecuzione degli obiettivi non raggiunti nel PIAO 2026/2028.
Organizzazione capitale umano	e Il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall'OIV.
Soddisfazione utenti	degli Almeno n.2 questionari su tematiche inerenti il PIAO (predisposti dall'URP) somministrati ai cittadini mediante i canali social e il sito internet istituzionale entro il 31.12.2025