

COMUNE DI GEMONA DEL FRIULI
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024
24.10.2022

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Gemona del Friuli

Indirizzo: Piazza del Municipio 1

Codice fiscale e partita IVA 00311520308

Sindaco: Roberto Revelant

Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 57

Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 10.585

Telefono: 0432 973211

Sito internet: www.comune.gemona-del-friuli.ud.

PEC: comune.gemona-del-friuli@halleypec.it.

Riferimenti: Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione
Valore pubblico

La nozione di “valore pubblico” è strettamente correlata e costituisce una componente insita nel concetto di ‘buona amministrazione’, come d’altronde quello di ‘buon governo’. L’aggettivo, ‘buono’, evoca infatti da sempre le virtù che auspicabilmente dovrebbe possedere chi esercita compiti di responsabilità nella guida della cosa pubblica. Il termine ‘amministrazione’, invece, appare più neutro, scontato, quasi immutabile nel tempo, costituendo la parte statica del concetto.

Una ‘buona amministrazione’ oggi non è più soltanto una ‘sana’ amministrazione che opera nel rispetto dei principi di legalità, legittimità ed efficienza dell’azione amministrativa. Queste sono condizioni necessarie per perseguire la *mission* istituzionale, ma non più sufficienti. Una ‘buona amministrazione’ è oggi una amministrazione agile, leggera, vicina e digitale, che semplifica e migliora la qualità della vita dei cittadini e delle comunità locali.

Questo passaggio da una mera logica dell’efficienza e della produttività, che pur devono essere perseguite con determinazione, a una logica anche dell’efficacia e del ‘valore sociale’ della pubblica amministrazione, è la vera sfida da affrontare nei prossimi anni.

La 'buona amministrazione', pertanto, richiede necessariamente la creazione e protezione del "valore pubblico" e, in tal senso, sarà la responsabilità e la capacità di governare a livello locale che, in un contesto di risorse limitate per definizione, deve attuare e gestire in modo tempestivo ed efficace il cambiamento anche investendo su ambiti oggi particolarmente strategici, e cioè favorendo un grande ricambio generazionale, l'ingresso di nuove professionalità, l'utilizzo di tecnologie digitali, pensare e sviluppare nuove soluzioni che consentano ai cittadini un accesso semplificato ed efficace ai servizi.

L'innovazione si realizza solo gestendo le persone, l'organizzazione e le tecnologie in modo coordinato, competente e finalizzato al servizio all'utenza, all'interno di una strategia di sviluppo a medio termine e non come una mera acquisizione di risorse che lascia inalterato il modello di funzionamento.

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 18 del 10.05.2018 in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL, il Comune di Gemona del Friuli ha individuato le linee programmatiche di mandato relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel periodo 2018 – 2023.

Sono state delineate quattro grandi aree tematiche:

- Incrementare i servizi;
 - Sicurezza;
 - Sostenere lo sviluppo del turismo attraverso la cultura e lo sport;
 - Valorizzare il territorio e l'ambiente
- e su queste direttrici si muove la progettazione amministrativa.

Pertanto, il PIAO sostituisce, ricomponendoli, tutti i "piani" che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre, e costituisce il documento "strumento" di programmazione e *governance* di ogni pubblica amministrazione. In particolare per gli enti locali, sostituisce, tra gli altri, il *piano della performance*.

Per la generazione e massimizzazione del valore pubblico, il PIAO si pone come strumento di *governance* rivolto a tutti gli interlocutori interni ed esterni alla pubblica amministrazione e si rivolge a perseguire obiettivi "sostenibili" per il miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e di tutti gli stakeholder, nelle varie prospettive (economica, sociale, sanitaria, ambientale).

Nelle more dell'approvazione dei decreti attuativi il Comune di Gemona del Friuli ha comunque approvato i documenti programmatici necessari per cui il 2022 si caratterizza per essere un anno "intermedio", di passaggio ma anche conclusione. Non possiamo in effetti vanificare le attività sino ad ora compiute in attuazione della precedente programmazione.

Infatti per la creazione di “valore pubblico” il Comune di Gemona del Friuli ha posto comunque particolare attenzione a proseguire un percorso di snellimento e semplificazione interna dei propri processi amministrativi, organizzativi e gestionali e sin d'ora si intende che anche il PIAO debba essere orientato, rafforzandola progressivamente, verso una maggiore attenzione all'informatizzazione dei processi, alla semplificazione delle procedure e allo sviluppo delle competenze del personale, ciò anche con la progressiva realizzazione del turn-over del personale, con i piani di aggiornamento e formazione del personale, con lo sviluppo di competenze specialistiche interne.

Con deliberazione consiliare n. 46 del 25 settembre 2020 è stato approvato lo Statuto della Comunità di montagna del gemonese ed il nuovo ente è subentrato alla cessata UTI del gemonese dal 01.01.2021.

E' intenzione dell'Amministrazione ampliare la collaborazione con tutti i comuni contermini e gli altri enti pubblici al fine di migliorare l'offerta dei servizi assicurati a favore dei cittadini e mantenere un ruolo di riferimento per un territorio più ampio in quanto è il Comune con maggior numero di dipendenti ed abitanti ed è sede o gestisce servizi comprensoriali o su cui comunque gravitano anche i residenti dei Comuni del comprensorio (Casa riposo per anziani, istituti scolastici, complessi sportivi, polo bibliotecario, università, strutture sanitarie, carabinieri, stazione ferroviaria, polo bancario, ed in genere sede di servizi terziari etc.).

La predisposizione del presente PIAO viene pertanto a strutturarsi, in sede di prima applicazione, sulla base degli atti precedentemente assunti che trovano man mano richiamo. L'attuale formulazione pertanto deriva dall'adattamento reciproco e di correlazione tra contenuti già elaborati

Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica, pubblicato su Amministrazione trasparente al link:

https://www.comune.gemona-del-friuli.ud.it/media/files/030043/attachment/allegato_dup_2022_2024.pdf

In relazione all'accessibilità dei sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Gemona del Friuli dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da

	<p>AgID.</p> <p>Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori. Gli obiettivi di accessibilità per il 2022 si possono trovare:</p> <p>https://form.agid.gov.it/view/7aeba290-8519-4364-bb39-ea26ee94fe76/</p> <p>Il Comune di Gemona del Friuli, aderendo alla Misura 1.4.1 “Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici” del PNRR intende riprogettare i servizi online erogati anche in un’ottica di maggiore accessibilità ed inclusività.</p> <p>Inoltre è in via di approvazione il primo Piano triennale dell’informatizzazione.</p>
<p>2.2 Sottosezione di programmazione Performance</p>	<p>Il Piano della Performance 2022-2024 è strettamente connesso al Documento Unico di Programmazione 2022-2024 approvato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 58 del 2021, dal quale deriva la declinazione degli obiettivi di performance e gestionali (in particolare dalla Sezione Operativa del DUP “Obiettivi Operativi”).</p> <p>Attraverso un processo iterativo e partecipato che ha coinvolto la Giunta ed i TPO responsabili dell’ente sono stati dapprima definiti gli obiettivi gestionali in attuazione e in coerenza con gli obiettivi operativi inseriti nel DUP 2022-2024. Gli obiettivi sono stati successivamente inseriti nel piano prestazione integrato, approvato con delibera giuntale n. 72 del 2022. Per questa specifica sezione del PIAO si rimanda a quanto approvato con la citata delibera. Per quanto concerne la successiva valutazione, il sistema è stato recentemente aggiornato ed approvato con deliberazione giuntale n. 132 del 2022.</p> <p>Pubblicazione su Amministrazione trasparente https://www.comune.gemona-del-friuli.ud.it/it/amministrazione-trasparente-16983/disposizioni-general-16984/atti-general-16986/programmazione-strategico-gestionale-53027</p> <p>Sistema di valutazione della performance https://www.comune.gemona-del-friuli.ud.it/media/files/030043/attachment/DGC_n._132_del_10-10-2022_approvazione_sistema_misurazione.pdf</p>

**Sottosezione di programmazione
Rischi corruttivi e trasparenza**

E' stato effettuato l'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di approvazione del Piano della prevenzione della corruzione, precedentemente all'entrata in vigore del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, tenendo conto, quali aree di rischio, quelle indicate all'art.1, comma 16 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

con il Piano prevenzione corruzione 2022/24 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 2022 nei termini di legge.

Con tale documento si è proceduto nell'ordine:

1. Ad individuare le linee strategiche (valore pubblico) per promuovere la cultura della legalità e della trasparenza inseriti nel DUP 2022-2024 approvato, unitamente al bilancio dei corrispondenti esercizi.
2. Ad effettuare l'analisi del contesto interno ed esterno per valutare l'incidenza di fattori indicativi della minore o maggiore propensione del rischio corruttivo nel territorio comunale;
3. Ad effettuare la mappatura di tutti processi confermando quelli già individuati nei piani precedenti per l'assenza di episodi corruttivi registratisi all'interno o all'esterno dell'Ente o di modifiche significative sotto il profilo della struttura organizzativa;
4. Ad individuare le Aree a rischio
5. Ad individuare e programmare le misure corrispondenti
6. Ad individuare i percorsi per la segnalazione degli illeciti ("Whistleblowing") garantendone l'anonimato attraverso specifico software informatico accessibile dal sito web
7. A prevedere l'inserimento in tutti i contratti d'appalto la clausola sull'assenza delle cause ostative ex art. 53, comma 16-ter d.lgs. 165/2001 (c.d. "Pantouflage");
8. A prevedere che i commissari di gara e di concorso la dichiarazione sull'assenza di situazioni di incompatibilità o conflitto d'interesse;
9. Ad adottare specifiche misure per la gestione dell'accesso civico e generalizzato con pubblicazione semestrale degli esiti di accesso;
10. Ad individuare gli uffici deputati alla pubblicazione degli atti in Amministrazione Trasparente sulla base della tabella approvata con d.lgs. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni.
14. Per quanto non qui riportato si rinvia alla citata deliberazione e relativa documentazione allegata.

Publicato su Amministrazione trasparente al link:
https://www.comune.artegna.ud.it/media/files/030006/attachment/PTPC_2022_2024_E_ALLEGATI.pdf

	<p>Alla data di adozione del presente piano non vi sono state modifiche strutturali od organizzative di rilievo. Inoltre si è avviato il procedimento per l'adozione dei provvedimenti relativi al triennio 2023/25 e non sono state evidenziate criticità nè sono pervenute osservazioni.</p> <p>Pubblicato avviso al link: https://www.comune.gemona-del-friuli.ud.it/it/amministrazione-trasparente-16983/altri-contenuti-17160/prevenzione-della-corruzione-17164</p> <p>E' stato approvato il nuovo codice comportamento con delibera Giunta Comunale n. 127 del 2022, adeguandolo ai disposti delle Linee Guida approvate con deliberazione ANAC n. 177/2020 e al DL 36/2022 sull'uso dei mezzi d'informazione tecnologici e social.</p> <p>All'interno del codice di comportamento sono state inserite indicazioni relativamente al comportamento energetico e sulla cybersicurezza nonché sui comportamenti da tenere per quanto concerne l'utilizzo dei social.</p> <p>Verrà dato avvio ad un percorso di formazione dei dipendenti.</p> <p>Pubblicato su Amministrazione trasparente al link. https://www.comune.gemona-del-friuli.ud.it/it/amministrazione-trasparente-16983/altri-contenuti-17160/prevenzione-della-corruzione-17164 https://www.comune.gemona-del-friuli.ud.it/it/amministrazione-trasparente-16983/personale-16999/codice-di-comportamento-dei-dipendenti-pubblici-59167</p>
--	---

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<p>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>Struttura organizzativa, di cui da ultimo deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 2022: SETTORE TECNICO INFRASTRUTTURE LAVORI PUBBLICI E AMBIENTE SETTORE SUAP URBANISTICA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE/COMMERCIO/PROGETTI EUROPEI SETTORE AMMINISTRATIVO/VICESEGRETARIO SETTORE SERVIZI AL CITTADINO SETTORE COMUNICAZIONE E PROMOZIONE DEL TERRITORIO</p>
--	--

SERVIZIO TRIBUTI/FINANZE

SETTORE VIGILANZA

SETTORE PERSONALE

con l'attribuzione di diverse competenze al Segretario generale.

Considerato che secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n°75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve oggi tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale si precisa che per il 2022/24 il FABBISOGNO risulta essere:

CATEGORIA D: n. 9

CATEGORIA C: n. 28

CATEGORIA B: n. 18

CATEGORIA A n. 2

CATEGORIA PLA 5

CATEGORIA PLB 2

TOTALE: 64

Sono inoltre attive le seguenti convenzioni con altri Enti locali:

- SUAP (Comuni di Bordano, Montenars, Artegna e Trasaghis e Comune di Gemona capofila - delibera consiglio comunale n. 17 del 2021)

L'ufficio è composto da n. 1 istruttore amministrativo a tempo pieno, n. 1 istruttore direttivo responsabile dell'ufficio associato e titolare di P.O. dipendenti del Comune di Gemona del Friuli e n. 1 Collaboratore amministrativo per n. 16 ore settimanali dipendenti del Comune di Artegna.

- POLIZIA LOCALE (Comuni di Bordano, Montenars, Artegna e Trasaghis e Comune di Gemona capofila - delibera consiglio comunale n. 15 del 2021).

L'ufficio è composto da n. 2 PLB e n. 5 PLA dipendenti del Comune di Gemona del Friuli; n. 1 PLA dipendente del Comune di Trasaghis e n. 1 PLA dipendente del Comune di Artegna. Ai sensi dell'art. 12 della convenzione, i Comuni di Artegna, Bordano, Montenars e Trasaghis si sono impegnati, complessivamente, ad integrare l'organico di almeno n. 1 unità di personale entro il 31/12/2022.

- URBANISTICA (Comune di Montenars e Comune di Gemona del Friuli come capofila delibera Consiglio comunale n. 16 del 2021)

L'Ufficio è composto n. 1 istruttore direttivo tecnico responsabile dell'ufficio associato e titolare di P.O., n. 2 istruttori tecnico e n. 1 collaboratore amministrativo dipendenti del Comune di Gemona del Friuli.

- SERVIZIO PERSONALE: In data 22/02/2022, è stata attivata una convenzione tra i comuni di Gemona del Friuli (Capofila), Artegna, Bordano, Montenars, Trasaghis e la Comunità di Montagna del Gemonese. In convenzione collaborano n. 1 Istruttore direttivo a tempo pieno Responsabile dell'ufficio associato e titolare di P.O. e n. 1 collaboratore amministrativo B a tempo pieno dipendenti del Comune di Gemona del Friuli e n. 2 C istruttori amministrativi dipendenti della Comunità di Montagna del Gemonese.

- SERVIZIO PERSONALE (dal 22.02.2022 tra il Comune di Gemona del Friuli in qualità di comune capofila del Servizio Associato del Personale e la Comunità di Montagna della Carnia per lo svolgimento dei seguenti servizi e funzioni: 1) reclutamento del personale; 2) gestione previdenziale del personale; 3) OIV (per i Comuni di Artegna, Gemona del Friuli, Montenars e la CdM del Gemonese per l'anno 2022);

- CUG;

- CUC (con Comunità di Montagna della Carnia - delibera consiglio comunale n. 14 del 2021)

- PAGHE (convenzione con Regione FVG sino al 31.12.2022);

- DISCIPLINARE (convenzione con Regione FVG –

- SERVIZIO TURISMO: In data 04.02.2022, è stata attivata la "convenzione tra la Comunità di montagna del gemonese e il Comune di Gemona del Friuli per la gestione associata ed intercomunale delle funzioni relative ai servizi di sviluppo e valorizzazione del turismo" tra il comune di Gemona del Friuli e la Comunità di Montagna del Gemonese. L'ufficio è composto da n. 1 Istruttore direttivo, responsabile dell'ufficio associato e titolare di P.O. e n. 1 istruttore amministrativo dipendenti del Comune di Gemona del Friuli e n. 1 istruttore amministrativo dipendente della Comunità di Montagna del Gemonese.

- Servizio Segreteria:

SEGRETERIA COMUNITA'DI MONTAGNA DEL GEMONESE (Segretario Generale secondo quanto previsto dallo Statuto della Comunità di Montagna del Gemonese – delibera giunta comunale 39 del 26.03.2021 sottoscritta il 29.03.2021) e di seguito confermata sino al 31.12.2022 in via di proroga

- SEGRETERIA CON COMUNE DI ARTEGNA (Delibera consiliare 42 del 2021) sino al 31.12.2022 con Comune Capofila il Comune di Gemona del Friuli è prevista anche la sostituzione del Vice Segretario comunale, in via di proroga;

- SERVIZIO FINANZIARIO in data 15/07/2022 è stata attivata la convenzione con la Comunità di Montagna del gemonese per l'esercizio coordinato del servizio. In convenzione collaborano n. 1 Istruttore direttivo a tempo pieno responsabile dell'ufficio finanziario e titolare di P.O. e n. 3 istruttore amministrativo a tempo pieno dipendenti del Comune di Gemona del Friuli e n. 1 istruttore direttivo tempo parziale al 50%

e n. 1 istruttore amministrativo a tempo parziale al 50% dipendente della Comunità di Montagna del Gemonese

Pubblicata su Amministrazione trasparente al link <https://www.comune.gemona-del-friuli.ud.it/it/amministrazione-trasparente-16983/organizzazione-16990/articolazione-degli-uffici-16994>

I Responsabili dei servizi sono indicati su Amministrazione trasparente al link <https://www.comune.gemona-del-friuli.ud.it/it/amministrazione-trasparente-16983/personale-16999/posizioni-organizzative-17007>

Piano delle azioni positive: approvato con deliberazione giunta n. 224 del 2019 per il periodo 2020/2022. Procedura avviata per l'approvazione del nuovo Piano 2023/2025.

Sono previsti i seguenti interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione:

Percorso di riorganizzazione con COM.PA con realizzazione progetto in corso. Delibera Giunta comunale n. 12 del 2020, progetto in corso di conclusione che ha visto:

- 1) Analisi dei rischi organizzativi;
- 2) Piano formativo.

Restano incentivate le gestioni associate e la digitalizzazione, come previsto dagli atti di programmazione adottati e citati per fare parte integrante del presente Piano.

**Sottosezione di programmazione
Organizzazione del lavoro agile**

Con la fine del periodo emergenziale riferito alla pandemia da Covid 19 al 31/03/2022, il lavoro fragile è tornato in modalità ordinaria con il lavoro in presenza. Nel periodo "pre-pandemico" il Comune di Gemona del Friuli non si era mai dotato né di un regolamento sul lavoro da remoto od agile.

L'emergenza epidemiologica ha portato al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione e all'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), previsto dalla legge 14, comma 1, delle Legge 124/2015, come modificato dall'art.263, comma 4 bis, del Decreto Legge34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 77/2020.

In base al citato art. 263 "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Ai sensi della disposizione di cui sopra, il POLA è un documento di programmazione organizzativa adottato dall'Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, entro il 31 gennaio di ciascun anno quale sezione del Piano della Performance.

Successivamente, l'art. 263 in esame è stato modificato dall'art. 11-bis del D.L. n. 52/2021, stabilendo che lo stesso si applica ad almeno il 15 per cento dei dipendenti, e in assenza di tale strumento organizzativo, si applica ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che lo richiedano.

Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione).

In questa fase di trasformazione quindi vengono per il momento e di seguito indicati i principi fondamentali.

Le linee guida principali dell'Ente in tema di lavoro agile

A. Condizioni generali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile:

La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano le seguenti condizioni generali:

- a) sia possibile svolgere, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza la necessità di costante presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Ente;
- b) sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee e connessioni alla rete aziendale se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente;
- c) sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
- d) l'attività lavorativa sia coerente con le esigenze organizzative e funzionali della struttura lavorativa di appartenenza del dipendente-lavoratore agile;
- e) il dipendente-lavoratore agile possa godere di autonomia operativa, abbia la possibilità di organizzare da sé,

	<p>in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata.</p> <p>f) le comunicazioni con i responsabili e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;</p> <p>g) le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici.</p> <p>Esclusioni: Sono escluse dal novero delle attività in lavoro a distanza quelle che non presentano le caratteristiche indicate sopra, quali quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza o da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi oppure ancora prestazioni che richiedono la partecipazione ad eventi, fiere, ecc. Sono considerate, altresì, non eseguibili a distanza le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o qualora non sia possibile la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro.</p> <p>Programmazione del lavoro agile: La programmazione delle giornate di lavoro agile all'interno del singolo servizio il Responsabile deve prendere in considerazione i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza; - Garantire la continuità e il mantenimento almeno dello stesso livello quanti-qualitativo delle prestazioni e dei servizi erogati dalla singola struttura; - Garantire un piano di smaltimento dell'arretrato, ove esistente; - Tenere conto dell'eseguibilità da remoto dell'attività lavorativa assegnata ai dipendenti della singola struttura organizzativa anche in considerazione dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del personale del singolo settore e la ricorrenza di "picchi" lavorativi previsti o prevedibili.
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 approvato con la Deliberazione giuntale n. 58 del 2022 ed aggiornato con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 2022 <p>Rappresentazione della consistenza di personale al 10.08.2022 :</p> <p>CATEGORIA D: n. 9 CATEGORIA C: n. 22 CATEGORIA B: n. 18</p>

CATEGORIA A n. 2
CATEGORIA PLA 5
CATEGORIA PLB 2
TOTALE: 58

FABBISOGNO

CATEGORIA D: n. 9
CATEGORIA C: n. 28
CATEGORIA B: n. 18
CATEGORIA A n. 2
CATEGORIA PLA 5
CATEGORIA PLB 2
TOTALE: 64

Nel corso del 2022 si è già provveduto ad assumere 8 dipendenti a tempo indeterminato e precisamente:

- alla copertura del posto vacante di n. 4 unità di personale cat. C con qualifica di istruttore amministrativo contabile;
- alla copertura del posto vacante di n. 1 unità di personale cat. C con qualifica di informatico
- alla copertura del posto vacante di n. 1 unità di personale cat. C con qualifica di tecnico
- alla copertura del posto vacante di n. 2 unità di personale cat. B con qualifica di operaio

Capacità assunzionale:

Con la deliberazione di Giunta Regionale n. 1871/2021 sono stati rideterminati, con decorrenza dall'esercizio finanziario 2022, i valori soglia, differenziati per classe demografica, riferiti all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, già approvati con la precedente delibera di G.R. n. 1885/2020.

Il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti applicabile al Comune di Gemona del Friuli viene rispettato in quanto è definito nel 24,9 % dalla citata deliberazione regionale ed il Comune di Gemona del Friuli, sulla base delle previsioni per il triennio 2022-2024, presenta un valore soglia finale pari al 22,76.

La programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori;

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni / internalizzazioni o a potenziamento /dismissione di servizi/attività/ funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di

	<p>competenze e/o quantitativi verrà effettuata all'interno della procedura diretta all'adozione dei documenti strategici del 2023 /2025.</p> <p>In considerazione di un tanto verranno anche eventualmente illustrati i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente; - Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare i programmi dell'Ente - Programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale. <p>Per il 2022 l'obiettivo del programma formativo è quello di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale e si rimanda a quanto previsto dal Piano per la prevenzione della corruzione 2022 /24 ed al Piano della prestazione 2022/24</p>
4. MONITORAGGIO	<p>Il monitoraggio avviene:</p> <p>OIV /Sistema di misurazione e valutazione della performance; Relazione sulla performance; Piano triennale anticorruzione.</p>