



COMUNE DI TARCENTO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

Approvato con deliberazione G.C. n 163 del 21/12/2022

INTRODUZIONE

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

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 sono stati disciplinati "i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti".

Sulla base delle previsioni contenute nel [Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022](#) sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti atti di programmazione:

- Piano dei fabbisogni di personale;
- Piano delle azioni concrete;
- Piano di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- Piano della performance (ivi compreso il piano dettagliato degli obiettivi);
- Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);
- Piano delle azioni positive.

Inoltre nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di formazione ed aggiornamento del personale dipendente.

Con questo documento si stabilisce un collegamento tra gli strumenti di programmazione strategica, contenuti essenzialmente nel programma di mandato e nel DUP, con riferimento in particolare alla sezione strategica, e quelli di programmazione operativa, che sono contenuti nella sezione operativa del Dup e nel Peg. Il PIAO costituisce inoltre la sede in cui riassumere i principi ispiratori dell'attività amministrativa dell'ente. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Nella predisposizione del PIAO dovrebbe essere coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'ente, coordinata dalla direzione e con la partecipazione attiva dei soggetti che collaborano "strutturalmente" e permanentemente con l'ente, a cominciare dal collegio dei revisori dei conti, dal Nucleo di Valutazione o OIV e dal CUG.

Assume particolare rilievo anche il coinvolgimento attivo della cittadinanza, sia con la pubblicazione sul sito della ipotesi di piano, sia con la sua presentazione alle associazioni ed alle articolazioni della società, così da consentire alle stesse la formulazione di giudizi e di proposte.

LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

Il PIAO 2022/2024 costituisce la prima applicazione del nuovo documento. La sua redazione, anche per la fase relativa al coinvolgimento dei soggetti esterni e della cittadinanza, è stata largamente influenzata dai vari spostamenti disposti del termine per la sua approvazione da parte delle singole amministrazioni (vedi da ultimo l'art. 8, comma 3 del D.M. 132/2022 che lo differisce di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione) e dal ritardo nella adozione dei documenti che lo rendono concretamente applicabile. Il riferimento va al D.P.R. 24/06/2022 n. 81, con cui sono stati individuati i piani che confluiscono in esso ed al decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, emanato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze, avente ad oggetto Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

Per questa ragione il PIAO 2022/2024 si basa sull'assorbimento e/o convalida dei documenti di programmazione già approvati dall'ente e sul completamento con l'adozione di quelli che non erano stati precedentemente adottati.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Tarcento – Piazza Roma 7
 Telefono 0432780611
 PEC comune.tarcento@certgov.fvg.it
 Codice fiscale 00408250306 – P. Iva 00538110305
 Sito internet: www.comune.tarcento.ud.it
 Sindaco Mauro Steccati
 Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 79
 Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 8886

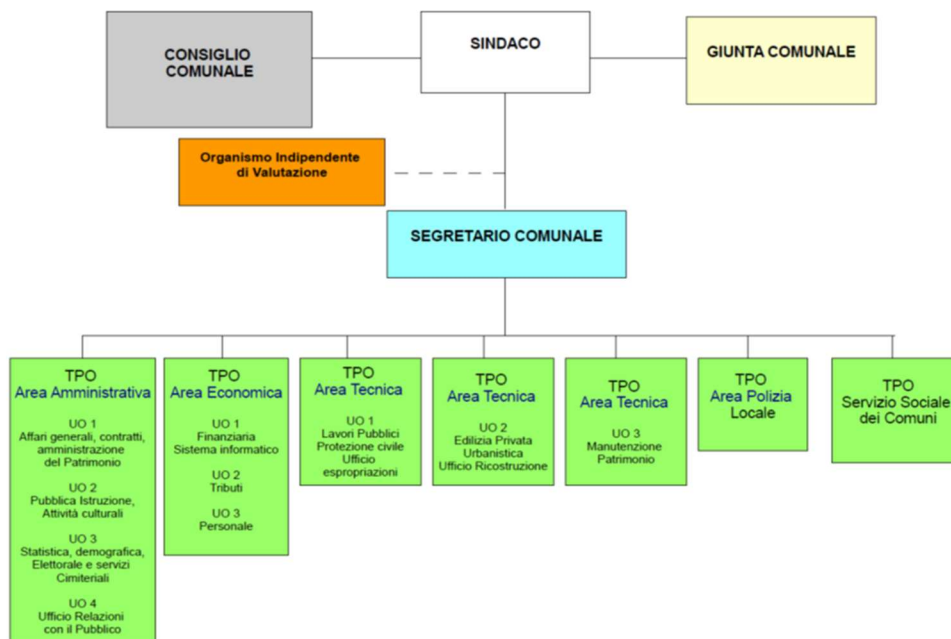
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	<p>Per Valore Pubblico s'intende: il livello di benessere economico-sociale-ambientale, della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui finalità degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata. In altri termini, non è in alcun modo sufficiente per una PA raggiungere gli obiettivi che gli organi di governo si sono assegnati, ma occorre determinare delle condizioni che consentano di realizzare risultati concreti per i cittadini, per gli utenti, per i destinatari dei servizi e delle attività.</p> <p>Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente; 2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), con particolare riferimento alla sezione strategica, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata; 3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta su proposta del Segretario Comunale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai responsabili dei servizi obiettivi e risorse. <p>Il PIAO nasce per assorbire e ricomporre tutti i piani di "organizzazione" che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre per costituire l'unico documento "strumento" di programmazione e governance, rivolto a tutti gli interlocutori interni ed esterni alla pubblica amministrazione.</p> <p>Nelle more dell'approvazione dei decreti attuativi il Comune Tarcento ha comunque approvato i documenti programmatori necessari. Il PIAO 2022-2024 si caratterizza pertanto per essere un piano ricognitivo dell'attività di programmazione svolta fin ad ora.</p>
------------------------	--

	<p>Con deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 19.10.2021 in attuazione dell'art. 46 comma 3 del TUEL, il Comune di Tarcento ha individuato le linee programmatiche di mandato relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel periodo 2021 – 2026.</p> <p>Sono state delineate le seguenti aree tematiche: Economia; Territorio; Sicurezza; Energia e Ambiente; Patrimonio; Viabilità; Attività Sociali e Scolastiche; Cultura e Sport</p> <p>Il Documento unico di programmazione è stato approvato con deliberazione consiliare n. 41 del 6 aprile 2022 ed è pubblicato sul sito del Comune – Amministrazione trasparente – al seguente link https://www.comune.tarcento.ud.it/media/files/030116/attachment/ALLEGATO_C_DUP.pdf</p>
2.2 Performance	<p>Il Piano della Performance 2022-2024 è strettamente connesso al Documento Unico di Programmazione 2022- 2024 sopracitato, 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 interattivo 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. 140 del 2022. Per questa specifica sezione del PIAO si rimanda a quanto approvato con la citata delibera pubblicata sul sito del Comune al seguente link https://www.comune.tarcento.ud.it/media/files/030116/attachment/Piano_prestazioni_20_22_2024.pdf</p> <p>Relativamente agli obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere si rimanda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024 approvato con deliberazione giuntale n. 141/2022 pubblicato al seguente link https://www.comune.tarcento.ud.it/media/files/030116/attachment/piano_azioni_positive_2022-2024.pdf - alla Disciplina del Lavoro Agile approvato con deliberazione giuntale n. 162/2022 pubblicato al seguente link
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 2022 è’ stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2022-2024 ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.</p> <p>Il Piano è pubblicato al seguente link https://www.comune.tarcento.ud.it/it/amministrazione-trasparente-5066/altri-contenuti-5142/prevenzione-della-corruzione-5143</p> <p>Si procederà ad approvare il nuovo codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Tarcento non appena sarà pubblicato l’aggiornamento del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato con D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 (aggiornamento approvato in Consiglio dei Ministri ma non ancora pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale).</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1	<p>Si precisa che il Comune di Tarcento è ente delegato alla gestione dei Servizi Sociali dei Comuni del Torre ai sensi della L.R. 6/2006.</p>

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Tarcento è stata approvata con deliberazione giunta n. 88 del 14/07/2020 ed è la seguente:



Come si evince dal precedente organigramma, il Comune di Tarcento è ente delegato alla gestione dei Servizi Sociali dei Comuni del Torre ai sensi della L.R. 6/2006 ed è pertanto titolare dei rapporti di lavoro dei dipendenti addetti ai Servizi Sociali e ne cura la gestione giuridica ed economica.

La dotazione organica è stata approvata da ultimo con la deliberazione giunta n. 47 del 28/04/2022 e si compone di 84 unità di personale di cui 40 del Comune di Tarcento e 44 del Servizio Sociale dei Comuni distribuite tra le varie aree e unità operative alla data odierna come sotto riportato:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA – DOTAZIONE ORGANICA – DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE UMANE - 20 DICEMBRE 2022			
Numero addetti	Categoria	Profilo professionale	Responsabile
AREA AMMINISTRATIVA			
1	D	Specialista in attività tecniche e manutentive	TPO 1
U.O. 1 – Affari Generali, Contratti, Amministrazione del Patrimonio			
2	C	Istruttore Amministrativo Contabile	
2	B	Collaboratore amministrativo	
U.O. 2 – Pubblica Istruzione, Attività Culturali			
1	D	Specialista in attività culturali ed educative	
2	C	Esperto in attività socio culturali	
U.O. 3 – Statistica, Demografica, Elettorale e Servizi Cimiteriali			
1	D	Specialista amministrativo contabile	
1	C	Istruttore amministrativo contabile	
2	B	Collaboratore amministrativo	
U.O. 4 – Ufficio Relazioni con il pubblico			
1	D	Specialista amministrativo contabile - aspettativa sindacale	

AREA ECONOMICA			
U.O. 1 – Finanziaria e Sistema Informatico			TPO 2
2	D	Specialista amministrativo contabile (di cui un posto vacante)	
1	C	Istruttore amministrativo contabile	
1	B	Collaboratore amministrativo	
U.O. 2 – Tributi			
2	C	Istruttore amministrativo contabile	
U.O. 3 – Personale			
1	D	Specialista amministrativo contabile	
AREA TECNICA			
U.O. 1 – Lavori Pubblici, Protezione Civile, Ufficio Espropriazioni			TPO 3
2	D	Specialista in attività tecnico manutentive	
2	C	Istruttore tecnico manutentivo	
U.O. 2 – Edilizia Privata, Urbanistica, Ufficio ricostruzione			TPO 4
2	D	Specialista in attività tecniche	
2	C	Istruttore tecnico manutentivo	
U.O. 3 – Manutenzione Patrimonio			TPO 3
1	D	Specialista in attività tecnico manutentive	
1	C	Istruttore tecnico manutentivo	
6	B	Operaio specializzato (di cui un posto vacante)	
AREA POLIZIA LOCALE			
1	PLB	Ufficiale di Polizia Locale	TPO 5
3	PLA	Agente di Polizia Locale	
AREA SERVIZIO SOCIALE DEI COMUNI			
17	D	Assistente Sociale	TPO 6
8	C	Istruttore Amministrativo Contabile	
19	B	di cui 18 operatore socio assistenziale, 1 collaboratore amministrativo	
84	TOTALE	di cui B=30 C=21 D=29 PLB=1 PLA=3	
40	Tarcento	di cui: B=11 C=13 D=12 PLB=1 PLA=3	VACANTI: UNA CATEGORIA D E UNA CATEGORIA B
44	Servizi Sociali	di cui: B=19 C=8 D=17	VACANTI: UNA CATEGORIA D

All'interno della dotazione organica non sono previste figure dirigenziali e quindi il Sindaco ha provveduto a nominare i Titolari di posizione organizzativa che sono in numero di sei.

Di seguito si riporta il prospetto di sintesi dei dati relativi al livello di responsabilità organizzativa dei TPO:

CRITERI	TPO 1 AREA AMMINISTRATI VA	TPO 2 AREA ECONOMICA	TPO 3 AREA TECNICA U.O. 1 Lavori Pubblici, Protezione Civile, Ufficio Espropriazioni; U.O. 3 - Manutenzione Patrimonio	TPO 4 AREA TECNICA U.O. 2 Edilizia Privata, Urbanistica, Ufficio Ricostruzion e	TPO 5 AREA VIGILANZA	TPO 6 SERVIZIO SOCIALE DEI COMUNI DEL TORRE
Risorse gestite: entrata	1.262.932,17	10.769.681,03	1.763.480,67	285.109,79	69.488,24	10.372.494,89
Risorse gestite: spesa	2.278.396,40	9.643.070,55	7.534.896,74	861.747,61	147.244,60	9.588.465,35
Risorse gestite: totale	3.541.328,57	20.412.751,58	9.298.377,41	1.146.857,40	216.732,84	19.960.960,24
Numero dipendenti	13	6	12	4	4	44
Retribuzioni e di posizione attribuita	8.200,00	10.350,00	10.350,00	7.700,00	5.500,00	16.000,00

Il Comune di Tarcento fa parte della Comunità di montagna del Natisone e Torre e le funzioni comunali svolte alla data odierna dalla stessa sono lo Sportello Unico delle Attività Produttive e, relativamente alla funzione di *“gestione del personale e coordinamento dell’organizzazione generale dell’amministrazione e dell’attività di controllo”*, la nomina unica dell’Organismo Indipendente di Valutazione e la gestione delle procedure di mobilità e concorsuali per l’assunzione di personale.

Sono inoltre gestite in convenzione con la Regione Friuli Venezia Giulia il servizio di elaborazione paghe (fino al 31/12/2025) e la gestione delle procedure disciplinari e del contenzioso di lavoro (fino al 16/02/2027).

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nel periodo emergenziale da Covid 19 il lavoro agile è stato effettuato senza specifica regolamentazione proprio in quanto legato alla necessità di affrontare l’emergenza epidemiologica.

La prima regolamentazione che il Comune di Tarcento si è dato in materia è avvenuta con deliberazione giunta n. 9 del 1° febbraio 2022 e con determinazione n. 69 del 10 febbraio 2022. Con questi atti veniva dettata una disciplina transitoria del lavoro agile quale strumento ordinario di lavoro in attesa della definizione di un’organica regolamentazione in sede contrattuale. Il 29 luglio 2022 è stato sottoscritto tra la delegazione trattante di parte pubblica del Comparto Unico della Regione FVG e le OO.SS l’Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza applicabile anche ai Comuni. Con deliberazione giunta n. 162 del 21/12/2022 si è pertanto provveduto ad adottare la disciplina del lavoro agile del Comune di Tarcento, secondo le seguenti linee guida:

FINALITA’ DEL LAVORO AGILE:

- a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa;
- b) promuovere una visione dell’organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell’autonomia e della responsabilità;

	<p>c) favorire la reingegnerizzazione e l’informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;</p> <p>d) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti.</p> <p>Relativamente a quest’ultimo punto, si precisa che l’approvazione della regolamentazione del lavoro agile è anche una delle azioni inserite nel Piano delle Azioni Positive 2002 - 2024 al fine della conciliazione dei tempi lavorativi con gli impegni familiari.</p> <p>CONDIZIONI PER L’APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE</p> <p>a) possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;</p> <p>b) garanzia del mantenimento della qualità dei servizi erogati all’utenza;</p> <p>c) disponibilità delle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;</p> <p>d) coerenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile con le esigenze organizzative e funzionali dell’ufficio al quale il dipendente è assegnato;</p> <p>e) autonomia operativa del dipendente e possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;</p> <p>f) possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.</p> <p>PRIORITA’ ALL’ACCESSO AL LAVORO AGILE</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni o senza limiti di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave ai sensi dell’art. 3, comma 3 della L. 104/92; - lavoratrici e lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell’art. 4, comma 1 della L. 104/92; - lavoratrici e lavoratori che siano caregivers ai sensi dell’art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. - lavoratrici e lavoratori appartenente alle categorie protette di cui all’art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68; - lavoratrici e lavoratori vulnerabili, sulla base delle specifiche valutazioni espresse dal medico competente; - lavoratrici e lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità personali e/o familiari diverse da quelle di cui ai punti precedenti.
<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</p>	<p>Il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024 è stato approvato con deliberazione giuntale n. 8 del 01/02/2022 e successivamente aggiornato con deliberazioni giuntali n. 47 del 28/04/2022, n. 100 del 07/09/2022 e n. 128 del 08/11/2022.</p> <p>Capacità assunzionale: la disciplina in materia di contenimento delle spese di personale è contenuta negli artt. 22 e 22 ter della L.R. 18/2015 e nella delibera della Giunta Regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021 e consistono nella fissazione di un valore soglia del rapporto tra spesa del personale e entrate correnti al di sopra del quale vige il divieto di procedere a nuove assunzioni.</p> <p>Nella deliberazione giuntale n. 8 del 2022 viene calcolato il valore del rapporto tra spese di personale e entrate correnti del Comune di Tarcento in:</p> <p>18,65% per l’anno 2022;</p> <p>19,30% per l’anno 2023;</p>

19,03% per l'anno 2024;
che risultano essere inferiori in tutti e tre gli anni al valore soglia definito dalla Regione nel 28,70% per la classe di appartenenza del Comune di Tarcento.
Si evidenzia però che agli spazi assunzionali a disposizione anche importanti, non corrisponde una reale capacità di spesa a bilancio per cui la programmazione strategica del personale nel triennio di riferimento ha dovuto limitarsi alla previsione della sostituzione del personale cessato. Solo nell'ambito del Servizio Sociale dei Comuni del Torre si è potuto programmare un potenziamento delle risorse umane grazie a risorse provenienti da enti terzi (fondi PON e L. 178/2021).

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli artt. 38 e seguenti della L.R. 18/2016 per il Piano della performance, 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 42 della L.R. 18/2016.