



*Comune di Palazzolo dello Stella*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE - PIAO**

**2022-2024**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 22/12/2022

## Sommario

1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI .....	3
2. ARCHITETTURA DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE .....	4
3. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
4. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	6
4.1. VALORE PUBBLICO.....	6
4.2. PERFORMANCE.....	7
4.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	7
5. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	9
5.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	9
5.2. ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE.....	11
5.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	13
6.MONITORAGGIO .....	14
7.CONCLUSIONI .....	14

## 1. PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Per dare corpo a tali cambiamenti, la Pubblica Amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, ricercare costantemente nuove modalità di erogazione dei servizi, anche ampliando l'uso delle tecnologie. I cittadini e le imprese possono trovare nuovi processi e modelli di servizio se vengono ripensati e se chi vi opera adotta nuovi modi di lavorare, nuove modalità di relazione e di supporto anche per garantire l'inclusione di tutti.

In questo ambito il livello di servizio agli utenti può essere sostenuto da un nuovo modo di lavorare: agile, programmato, collaborativo, orientato agli obiettivi.

Le leve su cui intervenire sono l'ascolto dell'utenza, lo sviluppo della cultura e delle nuove competenze digitali e trasversali, la revisione dei processi e la loro digitalizzazione, l'engagement delle persone e il *change management* relativo ai nuovi modi di lavorare, alle nuove dinamiche relazionali e di collaborazione, per approdare all'erogazione di servizi che siano digitali ed inclusivi per tutti.

L'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 per il "rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni", convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede la predisposizione, a partire dall'anno 2022, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha l'obiettivo di far confluire in un unico Piano gli aspetti di organizzazione, *performance*, valutazione e transizione digitale delle PA, includendo anche il lavoro agile.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 della Comune di Palazzolo dello Stella, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il suddetto articolo 6 così inizialmente disponeva:

-comma 5, «*Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo*»;

-comma 6, «*Entro il medesimo termine di cui al comma 5, 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 di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*»;

-comma 6 bis, prevedeva che il PIAO, in sede di prima applicazione, fosse adottato entro il 30 aprile 2022, ma tale termine veniva successivamente differito al 30 giugno 2022;

In data 30 Giugno 2022:

- veniva pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n.151) il **D.p.r. 24 giugno 2022 n.81** – che avrebbe dovuto essere emanato entro il 31 marzo - *'Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione'* e che il 15 luglio entrava in vigore;

- veniva sottoscritto il decreto interministeriale, a firma congiunta del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro dell'Economia e delle Finanze, con cui veniva emanato il regolamento che detta le istruzioni e riporta lo schema tipo del nuovo piano come segue:

- 1.scheda anagrafica dell'amministrazione
- 2.sezione valore pubblico (per gli enti locali fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del D.U.P.), performance e anticorruzione
- 3.sezione organizzazione e capitale umano
- 4.sezione monitoraggio;

Ai sensi dell'art.8 del suddetto regolamento, in sede di prima applicazione il termine per l'approvazione del PIAO veniva differito di 120 gg. successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Quindi, conseguentemente alla proroga del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 al 31.08.2022, il termine per l'adozione del PIAO 2022-2024 è stato prorogato al 29.12.2022;

Per i comuni con più di 50 dipendenti il sopra citato d.p.r. all'art.1 prevede la soppressione degli adempimenti inerenti i seguenti piani:

- 1) Piano dei fabbisogni (art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- 2) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche (art.2, comma 594, lettera a) della legge 24 dicembre 2007, n.244);
- 3)Piano della *performance* (art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150);
- 4) Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza-PTPCT (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124);
- 6) Piano di azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198);

Per i comuni fino a 50 dipendenti è previsto il rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di cui all'art.6 comma 6 del decreto-legge n.80 del 2021, ai sensi del quale *'nel piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano'*;

## **2. ARCHITETTURA DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio. Viene inoltre compilato nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 e *ss.mm.ii.*) Organizzazione del lavoro agile (Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nonché accordo sul lavoro agile siglato dalla regione FVg in data 29.07.2022) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie (relative al Piano delle azioni positive, Piano triennale dei fabbisogni di personale e alla Formazione).

Il P.I.A.O. presenta la seguente struttura con le relative sottosezioni che sono inserite in documenti già approvati o allegati al presente per essere approvati e aggiornati:

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione Strategica
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 VALORE PUBBLICO	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione Strategica
	2.2 PERFORMANCE	Piano della performance e Piano delle azioni positive
	2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Piano triennale di prevenzione della corruzione
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Piano della performance
	3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)
	3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	Documento unico di programmazione (DUP) e Piano triennale dei fabbisogni del personale
	3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE	Piano della Formazione
4. MONITORAGGIO		Sistema di misurazione e valutazione della performance e Relazione sulla performance;

Ai sensi dell'art 6 del sopra citato regolamento, rubricato *'modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti'* la predisposizione del PIAO è limitata a quanto previsto dall'art.4 comma 1 lettere a) b) e c) n.2 ( sezione organizzazione e capitale umano: struttura organizzativa, organizzazione del lavoro agile, piano triennale dei fabbisogni di personale )oltre che alle attività di cui all'art.3 comma 1 lett.c) n.3, sottosezione rischi corruttivi e trasparenza;

Inoltre, in base al suddetto decreto, è previsto che per gli enti locali il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance siano assorbiti nel PIAO;

Nella tabella sottostante sono riportati l'indicazione dell'approvazione dei documenti sopracitati:

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2022-2024 (DUP)	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 24.05.2022
BILANCIO DI PREVISIONE 2022-2024	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 24.05.2022
PIANO DELLA PERFORMANCE/P.R.O. – P.E.G.	Deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 01.08.2022
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	Delibera di Giunta Comunale n. 32 del 28.04.2022
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 28.04.2022
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	Deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 04.05.2022
PIANO DELLA FORMAZIONE	Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 28.04.2022

### 3. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Comune di Palazzolo dello Stella

Indirizzo: Via Roma, 58 3356 Palazzolo dello Stella

PEC [comune.palazzolodellostella@certgov.fvg.it](mailto:comune.palazzolodellostella@certgov.fvg.it)

Partita Iva:00570570309

Codice Fiscale 83000090304

Codice Istat 093025

Sito web istituzionale <https://www.comune.palazzolodellostella.ud.it>

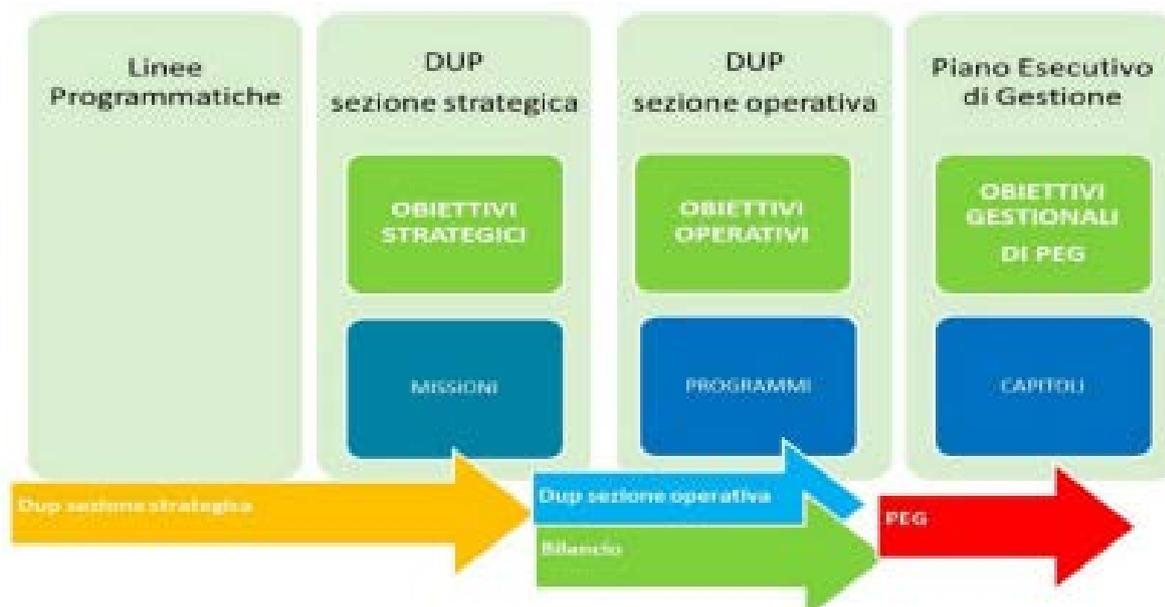
Il Comune di Palazzolo dello Stella si estende su una superficie complessiva di 34 kmq con un popolazione residente al 01.01.2022 di 2886 abitanti, di cui 1421 uomini e 1465 donne.

### 4. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 4.1. VALORE PUBBLICO

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance, armonizzando i principi del Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione delle legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» e della l.r.18/2016 e gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 «Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- 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), 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, 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 dirigenti responsabili dei servizi obiettivi e risorse.



Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali. Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*outcome* finale) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (*outcome* intermedio).

Qui sotto si indicano il link per la consultazione del documento contenente gli obiettivi strategici e operativi D.U.P.2022-2024 approvato con deliberazione di C.C.n.14/24.05.2022.

Link per la consultazione del Documento Unico di Programmazione, pubblicato nel sito web istituzionale del Comune [www.comune.palazzolodellostella.ud.it](http://www.comune.palazzolodellostella.ud.it) in Amministrazione Trasparente/bilanci/documento unico di programmazione:

<https://www.comune.palazzolodellostella.ud.it/it/amministrazione-trasparente-4199/bilanci-4246/bilancio-preventivo-e-consuntivo-4247>

#### **4.2. PERFORMANCE**

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance P.R.O. costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

Qui di seguito si riporta il link per la consultazione del Piano della Performance P.R.O., approvato con deliberazione di g.c.n.17/01.08.2022, pubblicato nel sito web istituzionale del Comune [www.comune.palazzolodellostella.ud.it](http://www.comune.palazzolodellostella.ud.it), in Amministrazione Trasparente/performance/piano della performance:

<https://www.comune.palazzolodellostella.ud.it/it/amministrazione-trasparente-4199/performance-4225/piano-della-performance-4227>

#### **4.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Il sistema di prevenzione della corruzione, introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012 prevede l'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione da realizzarsi mediante un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione. La strategia nazionale si realizza mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Dal 2013 al 2018 sono stati adottati due PNA e tre aggiornamenti. L'Autorità nazionale anticorruzione ha approvato il PNA 2019 in data 13 novembre 2019 (deliberazione n. 1064). In relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, il PNA individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo. Il Piano costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei propri Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Il PTPCT fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, comma 5, legge 190/2012) ed è formulato ed approvato, normalmente, ogni anno entro il 31 gennaio. L'eventuale violazione da

parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT costituisce illecito disciplinare (legge 190/2012, art. 1 comma 14). Secondo il comma 44 dell'art. 1 della legge 190/2012 (che ha riscritto l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001), la violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo si svolge secondo i seguenti principi guida: principi strategici; principi metodologici; principi finalistici (PNA 2019).

#### **Principi strategici:**

- 1) Coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo: l'organo di indirizzo politico amministrativo deve assumere un ruolo attivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo e contribuire allo svolgimento di un compito tanto importante quanto delicato, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT).
- 2) Cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio: la gestione del rischio corruttivo non riguarda solo il RPCT ma l'intera struttura organizzativa. A tal fine, occorre sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate. L'efficacia del sistema dipende anche dalla piena e attiva collaborazione della dirigenza, del personale non dirigente e degli organi di valutazione e di controllo.
- 3) Collaborazione tra amministrazioni: la collaborazione tra pubbliche amministrazioni che operano nello stesso comparto o nello stesso territorio può favorire la sostenibilità economica e organizzativa del processo di gestione del rischio, anche tramite la condivisione di metodologie, di esperienze, di sistemi informativi e di risorse. Occorre comunque evitare la trasposizione "acritica" di strumenti senza una preventiva valutazione delle specificità del contesto.

#### **Principi metodologici:**

- 1) prevalenza della sostanza sulla forma: il sistema deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di rischio di corruzione. A tal fine, il processo non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione.
- 2) Gradualità: le diverse fasi di gestione del rischio, soprattutto nelle amministrazioni di piccole dimensioni o con limitata esperienza, possono essere sviluppate con gradualità, ossia seguendo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente l'entità o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi.
- 3) Selettività: al fine di migliorare la sostenibilità organizzativa, l'efficienza e l'efficacia del processo di gestione del rischio, soprattutto nelle amministrazioni di piccole dimensioni, è opportuno individuare le proprie priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico e poco selettivo. Occorre selezionare, sulla base delle risultanze ottenute in sede di valutazione del rischio, interventi specifici e puntuali volti ad incidere sugli ambiti maggiormente esposti ai rischi, valutando al contempo la reale necessità di specificare nuove misure, qualora quelle esistenti abbiano già dimostrato un'adeguata efficacia.
- 4) Integrazione: la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della prestazione. A tal fine, alle misure programmate nel PTPCT devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Prestazione e nella misurazione e valutazione delle prestazioni organizzative e individuali si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT.
- 5) Miglioramento e apprendimento continuo: la gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.

#### **Principi finalistici:**

- 1) Effettività: la gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva

dell'amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità.

2) Orizzonte del valore pubblico: la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza – PTPCT 2022-2024. è stato approvato con deliberazione di g.c.n.30/28.04.2022, contiene la mappatura dettagliata dei processi, l'identificazione delle aree di rischio nonché le misure anticorruzione. Presente 9 allegati: 1. Indice generale dei processi; 2. Indice generale delle check list; 3. registro delle misure, 4. Le aree di rischio con riportate le misure da applicare; 5/8 moduli da utilizzare come specificato nel piano.

Il PTPCT è pubblicato nel sito web istituzionale del Comune [www.comune.palazzolodellostella.ud.it](http://www.comune.palazzolodellostella.ud.it), in Amministrazione Trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione, al seguente link:

<https://www.comune.palazzolodellostella.ud.it/it/amministrazione-trasparente-4199/altri-contenuti-4275/prevenzione-della-corruzione-4276>

## 5. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 5.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Ente disciplina con appositi atti la dotazione organica del personale e, in conformità alle norme dello Statuto, l'organizzazione degli uffici e dei servizi sulla base della distinzione tra funzione politica e di controllo attribuita alla Giunta, e funzione di gestione amministrativa attribuita ai responsabili degli uffici e dei servizi. I Responsabili degli uffici e dei servizi sono nominati dal Sindaco. I Responsabili degli uffici e dei servizi nell'ambito delle competenze loro assegnate provvedono a gestire l'attività dell'Ente e ad attuare gli indirizzi e a raggiungere gli obiettivi indicati dalla Giunta.

Alcuni servizi e funzioni sono gestiti in convenzione, altri sono stati trasferiti alla Comunità Riviera Friulana, in particolare:

Il servizio di polizia locale fino al 30/04/2022 è stato svolto in convenzione, ai sensi della L.R. n.9/2009 con i Comuni di Latisana, Ronchis, Pocenia, Precenicco, Muzzana del Turgnano, Carlino, San Giorgio di Nogaro, Marano Lagunare, Porpetto, con capofila il Comune di Latisana, giusta deliberazione di Consiglio comunale n. 57 del 27.12.2019. Dal 1° maggio 2022, giuste deliberazioni consiliari n. 37 del 20.10.2021 e n. 6 del 28/04/2022, è stata conferita la funzione della polizia locale e polizia amministrativa locale alla Comunità Riviera Friulana, ai sensi dell'articolo 3 comma 2 lettera e) dello Statuto e ai sensi della Legge Regionale 21/2019.

Il servizio relativo alle attività produttive, ivi compreso lo Sportello Unico – Suap è svolto in convenzione, ai sensi della L.R. n.9/2009, con i Comuni di Latisana, Ronchis, Pocenia, Precenicco, Muzzana del Turgnano e Marano Lagunare, con capofila il Comune di Latisana, giusta deliberazione di Consiglio comunale n. 42 del 27.12.2017.

Il servizio sociale è gestito in forma associata con i Comuni di Latisana, ente gestore, Carlino, Lignano Sabbiadoro, Marano Lagunare, Muzzana del Turgnano, Palazzolo dello Stella, Pocenia, Porpetto, Precenicco, Rivignano Teor, Ronchis, San Giorgio di Nogaro. Il territorio dell'Ambito coincide con quello di pertinenza dell'ex Distretto Socio-Sanitario Ovest dell'A.S.S. n. 5, ora confluito nella A.A.S. n. 2 "Bassa Friulana Isontina", e ha una popolazione di 55.876 abitanti (dato al 31.12.2016). L'organo di governo dell'Ambito è l'Assemblea dell'UTI "Riviera Bassa Friulana" (rif. deliberazione di C.C. n.7 del 14/03/2019).

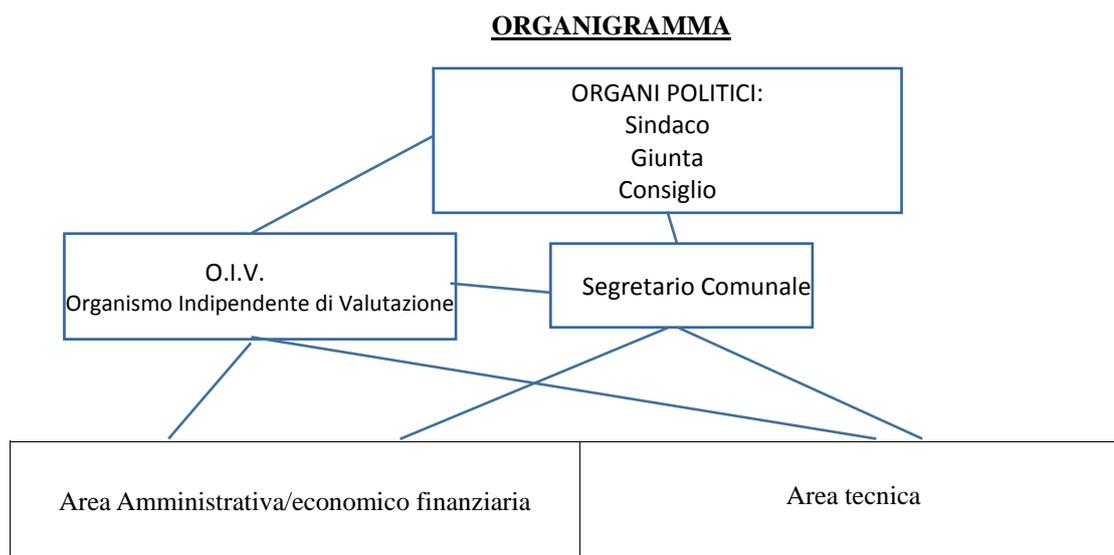
Quanto alla gestione dei procedimenti disciplinari e del contenzioso del lavoro è vigente una convenzione stipulata con la regione FVG, in esecuzione alla deliberazione di G.C.n.56 del 05/06/2019.

Infine si precisa che, con deliberazione di Consiglio comunale n.37 del 30.11.2020, è stata approvata la trasformazione dell'Unione Territoriale Intercomunale "Riviera Bassa Friulana –Riviere Basse Furlane" nella Comunità Riviera Friulana secondo la previsione dell'art.27 della legge regionale 21/2019 tra i Comuni di Latisana, Lignano Sabbiadoro, Marano Lagunare, Muzzana del Turgnano, Palazzolo dello Stella, Pocenia, Porpetto, Precenico, Ronchis e San Giorgio di Nogaro, Carlino, con l'allargamento al Comune di Rivignano-Teor, ed è stato approvato il relativo statuto.

Inoltre, con deliberazione di C.C. n.39 di pari data è stato disposto il conferimento alla Comunità della funzione relativa all'elaborazione, presentazione e gestione di progetti a finanziamento europeo, e con deliberazione di C.C. n.40 è stato disposto il conferimento della funzione della C.U.C.-centralizzazione unica della committenza.

Con decorrenza 1° gennaio 2022, ai sensi della deliberazione consiliare n. 44 del 22/12/2022, è stata conferita la funzione della gestione del personale (articolo 3, lettera "d" dello statuto) alla Comunità Riviera Friulana.

Internamente il Comune di Palazzolo dello Stella è suddiviso in n.2 Aree:



Con la dotazione organica rappresentata nella pagina seguente:

Struttura organizzativa	Numero posti in dotazione organica per categoria	Ricognizione dei posti vacanti
AREA AMMINISTRATIVA-ECONOMICO FINANZIARIA	<b>1. 1 cat. C- Ist. amm.cont.</b> <b>2. 1 cat. C- Ist. amm. vo</b> <b>3. 1 cat. C- Ist.amm.vo</b> <b>4. 1 cat. B -Collab.amm.</b> <b>5. 1 cat. C- Ist. amm.-contabile</b> <b>6. 1 cat. D - Istruttore Dir. contabile</b> <b>7. 1 cat. C- Amm.contabile</b>	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.Vacante
AREA TECNICA	<b>8. 1 cat.D istruttore direttivo</b> <b>9. 1 cat. C Istruttore tecnico-manutentivo</b> <b>10. 1 cat.B collaboratore amm.</b> <b>11. 1 cat.B operaio - autista scuolabus</b> <b>12. 1 cat.B operaio - autista scuolabus</b> <b>13. 1 cat. B operaio</b> <b>14. 1 cat. A operaio –cat.protette L.68/99 – part time 18 ore (50%)specializzato</b>	8.Vacante 9. 10. 11. 12. 13. 14. .
POLIZIA LOCALE – Servizio trasferito alla Comunità friulana con decorrenza 01/05/2022: 1 PLA trasferito dal Comune di Palazzolo + 1 PLA vacante		

Ad essi si aggiunge il Segretario comunale, nominato con decreto sindacale n. 15 del 29.07.2022.

Si rinvia per una disamina più completa della dotazione e del fabbisogno al piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 04.05.2022.

Link per la consultazione del suddetto piano nel sito web istituzionale del Comune [www.comune.palazzolodellostella.ud.it](http://www.comune.palazzolodellostella.ud.it), in Amministrazione Trasparente/personale/dotazione organica:

<https://www.comune.palazzolodellostella.ud.it/it/amministrazione-trasparente-4199/personale-4211/dotazione-organica-4217>

## 5.2. ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” che con l’art. 14 “*Promozione della*

*conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” stabilisce che “le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”.*

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l’applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e l’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *“in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l’attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all’epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si impone come una delle misure più efficaci per affrontare l’emergenza.

Le misure più significative riguardano:

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l’articolo 14 della Legge n.124/2015)
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall’amministrazione (Art 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni)
- Introduzione del POLA:

*“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. Il POLA individua le modalità attive del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”.* (Art.263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020) - Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del

19/10/2020);

- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le linee guida per il POLA

L'amministrazione del Comune di Palazzolo dello Stella intende portare in approvazione il Piano Organizzativo del Lavoro Agile non appena verrà adottato il relativo atto dalla Comunità Riviera Friulana, cui è stata trasferita la funzione afferente il personale.

Con il lavoro agile il Comune di Palazzolo dello Stella persegue i seguenti obiettivi principali:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;

Come più sopra precisato la funzione afferente la gestione del personale è stata trasferita, con decorrenza 01.01.2022 alla Comunità Riviera Friulana che in data 14.01.2022 ha adottato la determinazione n.7 avente ad oggetto " *D.P.C.M. del 23/09/2021 e D.M. di Ministro della Pubblica Amministrazione del 06/10/2021. Disciplina transitoria per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.*" ed al cui contenuto si rinvia.

In data 29.07.2022 la regione fvg – ha approvato l'accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza (prot.com.n.7387/03.08.2022) che si applica al personale non dirigente delle amministrazioni facenti parte del Comparto unico tra cui i Comuni. Ai sensi dell'art. 3 le amministrazioni, previo confronto con le parti sindacali sui criteri generali in ordine alle modalità attuative, individuano le attività che possono essere effettuate in modalità agile.

Stante il trasferimento della funzione come sopra precisato, si rinvia agli atti che verranno adottati dal servizio personale della Comunità riviera friulana.

### **5.3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

Il Piano triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 del Comune di Palazzolo dello Stella è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 04.05.2022.

Per una consultazione del piano dei Fabbisogno di Personale del Comune di Palazzolo dello Stella si rimanda al seguente link:

<https://www.comune.palazzolodellostella.ud.it/it/amministrazione-trasparente-4199/personale-4211/dotazione-organica-4217>

Inoltre, con deliberazione di g.c.n. 17 del 17.02.2022 è stato approvato il piano delle azioni positive 2022/2024, consultabile al sito web istituzionale del Comune, [www.palazzolodellostella.ud.it](http://www.palazzolodellostella.ud.it), in Amministrazione Trasparente/personale/piano delle azioni positive , al seguente link:

## **6.MONITORAGGIO**

La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio che sono indicate nel PTPCT, e qui da considerarsi integralmente riportate e che vengono effettuate in analogia con il Regolamento dei controlli interni, adottato con deliberazione di C.C. n.4 dell'15.02.2013. Oltre a ciò verrà effettuato periodicamente - fino all'approvazione del nuovo PIAO 2023-2025 - un monitoraggio da parte dei Responsabili di Area, coordinati dal Segretario comunale, con riferimento alle intere sezioni del PIAO, rilevando il suo aspetto di semplificazione operativa e non normativa, anche con il coinvolgimento degli organi di valutazione interna , in particolare dell' O.I.V..

Verrà anche definito nel prosieguo il sistema gradimento dell'utenza/cittadini.

## **7.CONCLUSIONI**

Considerato la recente introduzione di questo documento, nel primo anno di applicazione il PIAO ha inevitabilmente un carattere sperimentale rinviandosi al 2023 la redazione in termini più dettagliati, anche alla luce degli aggiornamenti che nel frattempo interverranno.