

COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024
19.12.2022

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

_____ Comune di Magnano in Riviera

Indirizzo: piazza Urli n. 30 - 33010

Codice fiscale: 00471000307

Sindaco: Roberta Moro

Numero dipendenti al 31 dicembre 2021:

Numero abitanti al 31 dicembre 2021:

Telefono: 0432 780911

Sito internet: www.comune.magnanoinriviera.ud.it

E-mail: protocollo@comune.magnanoinriviera.ud.it

PEC: protocollo@pec.comune.magnanoinriviera.ud.it

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

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

**2.1 Sottosezione di programmazione
Valore pubblico**

Contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM). Non si applica ai Comuni l'elaborazione degli indicatori di 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).

Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica.

Non si applica ai Comuni con meno di 50 dipendenti

**2.2 Sottosezione di programmazione
Performance**

Sebbene le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma "L'assenza formale del Piano esecutivo

	<p>della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili ed ai Dipendenti, ANCI suggerisce di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione.</p> <p>Pertanto si richiamano gli atti già adottati e pubblicati nel sito istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piano delle performance approvato con deliberazione giunta n. 28 del 10.05.2022 ed integrato con la deliberazione giunta n. 54 del 14.09.2022 al link: www.comune.magnanoinriviera.ud.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/96 - Sistema di Valutazione della performance approvato con la determinazione n. 2/SGR/IMP del 06.02.2009 al link: www.comune.magnanoinriviera.ud.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/152 - Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica approvato con la deliberazione consiliare n. 3 del 07.04.2022
<p>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - autorizzazione/concessione; - contratti pubblici; - concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; - concorsi e prove selettive; <p>con il Piano prevenzione corruzione 2022/24 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 07.04.2022 nei termini di legge, pubblicato su</p>

	<p>Amministrazione trasparente al link: www.comune.magnanoinriviera.ud.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8</p> <p>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 e non sono pervenute osservazioni.</p> <p>Approvazione in via preliminare del codice comportamento delibera Giunta comunale n. 76 del 28.11.2022. L'adozione definitiva del codice avviene nella medesima seduta dell'adozione del presente atto essendo conclusa la procedura e verrà pubblicato in Amministrazione trasparente.</p> <p>All'interno del codice di comportamento sono state inserite indicazioni relativamente al comportamento energetico</p>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<p>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>Struttura organizzativa, di cui deliberazione giuntale n. 14 del 10.03.2022</p> <p>Pubblicata su Amministrazione trasparente al link: www.comune.magnanoinriviera.ud.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/177</p> <p>AREA ECONOMICO-FINANZIARIA AREA AMMINISTRATIVA AREA TECNICA – TECNICO MANUTENTIVA AREA POLIZIA LOCALE</p> <p>CATEGORIA D: n. 3 specialista amministrativo specialista contabile specialista tecnico</p> <p>CATEGORIA C: n. 5 istruttori tecnici istruttore contabile istruttori amministrativi</p> <p>CATEGORIA PLA: n. 1 agente di polizia locale</p> <p>CATEGORIA B: n. 3 collaboratore amministrativo operai specializzati/autisti scuolabus</p> <p>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA: 12</p> <p>Piano delle azioni positive: approvato con deliberazione giuntale n. 17 del 30.03.2021 per il periodo 2021/2023. Procedura avviata per</p>

	<p>l'approvazione del nuovo Piano 2023/2025. Pubblicato su Amministrazione trasparente al link www.comune.magnanoinriviera.ud.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/87</p>
<p>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Successivamente alla regolamentazione del lavoro agile, ad opera del prossimo contratto collettivo regionale verranno definiti i principi di secondo livello ed approvati gli atti di organizzazione necessari all'attuazione in modo coerente con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, verrà definita la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto (ad es., lavoro agile, telelavoro).</p> <p>Si prevede nel 2023.</p> <p>Saranno comunque, per quanto possibile, indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; - gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; - il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa.
<p>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Piano triennale dell'abbisogno del personale 2022-2024 approvato con la Deliberazione giunta n. 14 del 10.03.2022 ed aggiornato con la Deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 14.09.2022; Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre del 2021:</p> <p>CATEGORIA D: n. 3 specialista amministrativo specialista contabile specialista tecnico</p> <p>CATEGORIA C: n. 5 istruttori tecnici istruttore contabile istruttori amministrativi</p> <p>CATEGORIA B: n. 3 collaboratore amministrativo operai specializzati/autisti scuolabus</p> <p>CATEGORIA PLA 1: n. agente di polizia locale</p> <p>TOTALE: 12</p> <p>Capacità assunzionale: Con la deliberazione di Giunta regionale n. 1871/2021</p>

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 Artegna, che ha una popolazione compresa tra i 2.000 e i 2.999 abitanti, in base alla classe demografica di appartenenza, è definito nel 26,80% (in aumento di 1,10 punti percentuali rispetto al precedente valore soglia fissato nel 25,70% con la DGR n. 1885/2020).

Per il triennio 2022-2024 non vi sono i presupposti per la maggiorazione/premio per la bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento (indicatore 8.2 bilancio di previsione).

Il Comune di Magnano in Riviera, sulla base alla disciplina sopra delineata:

- rientra nella fascia c) della tabella 2 della deliberazione della - Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1994 del 23.12.2021 "Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti" e che di conseguenza ha un valore soglia pari al 26,80%;
- rientra nella classe di merito a) della tabella 3 della deliberazione - della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1885 del 14.12.2020 e che di conseguenza ha un incremento percentuale del valore soglia pari al 5,00%;
- ha un valore soglia pari al 31,80%.

Nel corso del 2022 si è già provveduto:

- All'assunzione di n. 1 istruttore tecnico – part-time 50% con decorrenza dal 16.09.2022.

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 / internalizzazione 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 competenze e/o quantitativi verrà effettuata all'interno della procedura diretta all'adozione dei documenti strategici del 2023 /2025.

In considerazione di un tanto verranno anche

	<p>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>4. MONITORAGGIO</p>	<p>Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, ANCI suggerisce di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".</p> <p>Il monitoraggio avviene:</p> <p>OIV /Sistema di misurazione e valutazione della performance; Relazione sulla performance; Piano triennale anticorruzione.</p>