



**COMUNE DI CORDOVADO**  
Provincia di Pordenone  
Settore Personale/Segreteria e Servizi alla Popolazione/Sociale



Tel 0434/1689800 – Fax 0434/68319

P.zza Cecchini 24 – 33075 Cordovado

C.F. 80005330933 – P. IVA 00410680938

[www.comune.cordovado.pn.it](http://www.comune.cordovado.pn.it)

[sindaco@comune.cordovado.pn.it](mailto:sindaco@comune.cordovado.pn.it)

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

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.RO 31 DEL 20/03/2023**

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto 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 di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Per il 2023 con comunicato del 24/01/2023 Anac, nel prorogare il termine per la predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2023-2025 al 31/03/2023, precisa che per i soli enti locali, il termine ultimo per l'approvazione del PIAO e' fissato al 30/05/2023, a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio al 30/04/2023 come disposto dalla legge 29/12/2022.

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 2023-2025, 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.

## **Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025**

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>
<b>COMUNE DI CORDOVADO</b>
<b>INDIRIZZO: PIAZZA CECCHINI N. 24</b>
<b>CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 80005330933 - 00410680938</b>
<b>SINDACO: D.SSA LUCIA BRUNETTIN</b>
<b>NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE 2022: 9</b>
<b>NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE 2022: 2742</b>
<b>TELEFONO: 0434-1689800</b>
<b>SITO INTERNET: WWW.COMUNE.CORDOVADO.PN.IT</b>
<b>E-MAIL: PERSONALE@COMUNE.CORDOVADO.PN.IT</b>
<b>PEC: COMUNE.CORDOVADO@CERTGOV.FVG.IT</b>

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
<b>2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	1. Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n.12 del 06/03/2023
<b>2.2 Sottosezione di programmazione Performance</b>	1. Piano della Performance 2023-2025 e schede relative (Allegato 1) 2. Piano delle azioni positive 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 30/01/2023
<b>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	1. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, aggiornato dal Segretario Comunale Responsabile della Trasparenza in Comune di Cordovado con relative schede di Mappatura dei processi, Analisi dei rischi, Misure, Trasparenza, allegate (Allegato 1)
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<b>3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b>	1. Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 10/08/2016
<b>3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b>	1. Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA) per il quale si rimanda all'accordo stralcio al CCRL sottoscritto in data 29/07/2022 dalla Regione Autonoma FVG e OO.SS rappresentative del Comparto Unico Pubblico Impiego Regionale
<b>3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	1. Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 30/01/2023
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";</li> <li>- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";</li> <li>- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.</li> </ul>	

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.2 Sottosezione di programmazione performance

#### 2.2.1 PIANO PERFORMANCE

##### PREMESSO CHE:

- il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 stabilisce in via definitiva i principi da applicarsi alle attività di programmazione, di previsione, di gestione, di rendicontazione e di investimento degli enti locali;

- In particolare, tale decreto sancisce la separazione tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, attribuite al Consiglio Comunale ed alla Giunta Comunale, e quelle di attività gestionale, di competenza della dirigenza, e ribadisce la volontà di affidare agli organi elettivi la definizione dei programmi e degli obiettivi ed ai dirigenti la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno;

- L'art. 109, comma 2, del citato T.U. stabilisce che, negli Enti privi di qualifica dirigenziale, le funzioni di amministrazione e gestione possono essere attribuite ai dipendenti investiti della responsabilità di un servizio, a prescindere dalla qualifica funzionale posseduta;

**VISTO** il D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche Amministrazioni", come modificato dal d.lgs. 74/2017;

##### DATO ATTO:

- ✓ che l'art. 10, comma 1, lett. a) del citato decreto n. 150 dispone l'adozione, da parte delle Pubbliche amministrazioni, di *un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che individua gli indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori*;
- ✓ che detto piano va visto in stretta correlazione sia con il sistema integrato dei controlli interni che con il piano triennale della corruzione, con l'attenzione sempre rivolta al D.lgs 33 del 14/3/2013 "Disciplina degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dell'informazioni da parte della PA" e s.m.i. (d.lgs. 97/2016);

**VISTO** l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, modificato dal comma 4-bis dell'art. 263 del D.L. 34/2020 e convertito con modificazioni dalla legge 77/2020,

**VISTE**, per quanto sopra, le linee guida approvate con D.M. del 09/12/2020;

**CONSIDERATO** che in relazione al precitato decreto il Comune di Cordovado ha provveduto ad adottare e/o aggiornare i seguenti atti:

- sistema di misurazione e valutazione dell'ottimizzazione del lavoro pubblico (performance) del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa, aggiornato, da ultimo, al d.lgs. 74/2017 con provvedimento giuntale n.ro 6 del 30/01/2019;

**VISTI** il programma politico dell'amministrazione comunale di cui alla deliberazione consiliare n.ro 16 del 15/06/2019;

**DATO ATTO** che il sindaco, in armonia con gli artt. 109 e 50, comma 10, del d.lgs. n. 267/2000 e l'art. 34 del C.C.R.L. ha nominato, con decreti dal n.ro 11 al n.ro 16 del 28/05/2019 i titolari di posizione organizzativa in cui e' strutturata l'organizzazione dell'Ente anche per ciò che attiene la

responsabilità del procedimento di assunzione e gestione dei budget di spesa ai sensi degli artt. 183 e 191 del d.lgs. n. 267/2000;

**VISTA** la struttura amministrativa dell'Ente, organizzata in **cinque settori**:

**1° SETTORE FINANZIARIO;**

**2° SETTORE PERSONALE/SEGRETARIA**

**3° SETTORE SERVIZI ALLA POPOLAZIONE/SOCIALE**

**4° SETTORE TECNICO MANUTENTIVO (gestione in convenzione)**

**5° SETTORE POLIZIA MUNICIPALE (gestione in convenzione)**

**DATO ATTO** che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, non sono, al momento, unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, secondo quanto disposto dall'art. 169 comma 3bis del D.Lgs. 267/2000, in quanto il PEG sarà oggetto di approvazione giuntale a seguito approvazione consiliare del Bilancio Preventivo 2023 avvenuto in data 06/03/2023 (CC n.ro 13);

**ATTESO** che, in base a quanto di nuovo disciplinato dal d.lgs. 74/2017, come inserito all'art. 7 del nuovo sistema di valutazione, misurazione e trasparenza della performance nonché all'art. 10 dell'allegato A al sistema di misurazione e valutazione di cui alla deliberazione giuntale 6 del 30/01/2019, il Piano della Performance va adottato entro il 31/01 di ogni anno e, in ogni caso, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo ;

**DATO ATTO** che gli obiettivi sono stati concordati con i responsabili titolari di posizione organizzativa e sottoposti **al vaglio** dell'organismo indipendente di valutazione in conformità a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente;

**VISTE** la delibera G.C. n. 96 del 15/12/2021 di proroga dell'incarico dell'Organismo Indipendente di Valutazione ex l.r.16/2010 per il triennio 2022-2024;

**TUTTO CIO' PREMESSO:**

L'amministrazione comunale, in relazione a quanto stabilito dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successivo d.lgs. 74/2017, è tenuta a definire metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa.

**Il Piano della Performance** è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse assegnate, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei coordinatori di area e dei dipendenti.

Gli obiettivi assegnati al personale con funzioni dirigenziali ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

**Il Piano della Performance** è parte integrante del **ciclo di gestione** che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. si articola nelle seguenti fasi:

- a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10.*
- b) *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) *monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*

f) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Vale a dire che con anche per l'esercizio 2023 il Piano degli Obiettivi non può più essere considerato alla sola stregua di avvenimento politico/contabile sulla cui scorta stabilire la percentuale di incentivazione economica da corrispondere al personale ma anche e soprattutto quale momento di sintesi di quel processo attraverso cui il Comune ha il dovere di essere sempre più trasparente nei confronti della collettività. La trasparenza è lo strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento della pubblica amministrazione, per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e sul rispetto del principio di legalità e ha portata generale, tanto che l'adempimento degli obblighi di trasparenza da parte di tutte le pubbliche amministrazioni rientra, secondo la legge (del d.lgs. n. 33/2013 e d.lgs. 97/2016), nei livelli essenziali delle prestazioni disciplinati nella Costituzione (articolo 117, comma 2, lett.m).

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza è anche valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, rende visibili i rischi di cattivo funzionamento, facilita la diffusione delle informazioni e delle conoscenze e consente la comparazione fra le diverse esperienze amministrative.

Tra **Piano della Performance**, Piano Anticorruzione e Piano Trasparenza vi è quindi un unico e solido filo conduttore che si lega all'art. 3, comma 5, della legge n. 213/212 (art. 147/bis del T.U. 267/2000)

*“Il controllo di regolarità amministrativa e contabile è assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto, da ogni responsabile di servizio ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. E' inoltre effettuato dal responsabile del servizio finanziario ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria.*

*Il controllo di regolarità amministrativa e contabile è inoltre assicurato, nella fase successiva, secondo principi generali di revisione aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente, sotto la direzione del segretario, in base alla normativa vigente. Sono soggette al controllo le determinazioni di impegno di spesa, gli atti di accertamento di entrata, gli atti di liquidazione della spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento”.*

A tal proposito, l'Ente si è dotato di apposito regolamento, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n.ro 9 del 06/02/2013, con il quale, all'art. 24, si dispone che *“I primi referenti del controllo amministrativo sono i coordinatori responsabili che si avvalgono dei risultati per promuovere azioni di autocontrollo della propria attività amministrativa e per attivare meccanismi di auto correzione degli atti.*

*I reports di regolarità amministrativa, come documento statistico, confluiscono nei reports annuali utili per gli altri tipi di controllo interno.*

*I reports costituiscono strumento per il Sindaco e la Giunta per la verifica dell'osservanza delle direttive impartite, del raggiungimento degli obiettivi assegnati, dei doveri disciplinati dal CCNL”.*

## **PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE**

Il Piano della performance per il 2023 e' documento in cui sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare *“la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”.*

Il Piano ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna della "qualità" del sistema di obiettivi. L'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 150/2009, come modificato dal d.lgs. 74/2011, richiede, infatti che gli obiettivi siano:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

La seconda finalità del Piano è quella di assicurare la comprensibilità della performance. Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività. La terza finalità del Piano è quella di assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance. La rappresentazione della performance è attendibile solo se è verificabile ex post la correttezza del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

## **I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE**

a) **Linee programmatiche (LPA) relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato dalla nuova Amministrazione** (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 15/06/2019). Documento con il quale, ai sensi del Decreto Leg.vo 267/2000 e dello statuto comunale, l'Amministrazione ha delineato il suo programma amministrativo, relativo al quinquennio 2019-2024.

b) **Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025** oggetto di approvazione consiliare nella seduta del 06/03/2023 (CC n.ro 12). Documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il D.U.P. è strettamente collegato al bilancio di previsione triennale 2023/2025 e delinea gli obiettivi generali articolati per missioni;

c) **Piano esecutivo di gestione di cui all'art.169 del TUEL Dlgs 267/2000** oggetto di approvazione giunta n.ro 13 del 06/03/2023. Documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del D.U.P., che definisce gli obiettivi di ciascuna missione affidandoli, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai coordinatori d'Area.

Nel documento gli obiettivi sono:

- definiti in coerenza con le azioni strategiche di mandato cui fanno espresso riferimento;
- definiti in relazione ai bisogni della collettività;
- definiti in modo specifico e chiaro in modo da rendere facilmente comprensibile il risultato e la performance attesa dall'ente;

- misurabili in termini oggettivi ovvero corredati da appositi indicatori di performance (e relativi target);
- commisurati e correlati alle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

Gli obiettivi del PEG sono articolati in azioni, secondo la filosofia del "project management" e con i tempi intermedi di realizzazione

d) **Relazioni sulla performance 2021** dei singoli coordinatori e del Segretario generale, validate dall'OIV in data 26/03/2022 (Verbale 2/2022) ns. prot. 2030/a del 05/04/2022 ed in data 08/04/2022 (Verbale 3/2022) ns. prot. 2181/a dell'11/04/2022;

e) **Relazione sulla Performance 2021 del Comune di Cordovado** approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.ro 43 del 20/04/2022 e validata dall'OIV in data 27/04/2022, ns. prot. 2559/a del 27/04/2022.

#### **ACQUISITI:**

- il parere favorevole, sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Segretario generale, dal coordinatore del settore personale/segreteria e servizi alla popolazione/sociale e dal coordinatore del settore finanziario, ognuno per la parte di competenza;

- la validazione, ad opera dell' O.I.V. e di cui al verbale n.ro 1/2023 del 13/03/2023, come acquisito al protocollo generale dell'ente n.ro 1610/a del 13/03/2023, del sottoindicato Piano Performance 2023-2025, Piano dettagliato degli obiettivi e relative schede di valutazione degli obiettivi, in armonia con quanto stabilito dall' art. 7 del Regolamento sul sistema di valutazione, misurazione e trasparenza della performance approvato con deliberazione GC n.ro 6 del 30/01/2019;

## **PROGRAMMI E PROGETTI DELL'AMMINISTRAZIONE**

Gli obiettivi dell'ente, per il 2023 coincidono dal punto di vista generale con tutte le attività di istituto che vengono attribuite con il P.E.G. ai cinque settori di cui risulta costituita la struttura amministrativa, così come figuranti, "ratione materiae", nei documenti di programmazione generale dell'esercizio 2023 (vedasi schede obiettivi performance e parte descrittiva funzioni uffici all.1)

### **PIANO DEGLI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2023/2025**

#### **Aree di attivita': Tutti i settori dell'Ente**

#### **OBIETTIVI PRIORITARIO, STRATEGICO E TRASVERSALE coinvolgente le risorse umane di tutti i settori del Comune**

**(sui quali viene attivata la valutazione ed attribuzione dei 50 punti da parte dell'OIV per le P.O. e dei 30 punti per i restanti dipendenti)**

**Obiettivo – 2023 - PNRR:** I Comuni ricoprono un ruolo centrale all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, come realizzatori di gran parte dei progetti con ricadute immediati sui territori. Il progetto si pone l'obiettivo di valutare le linee contributive di intervento di particolare interesse per il Comune di Cordovado con specifici focus sulle risorse disponibili e sui tempi di attuazione, predisposizione di tutto il necessario per la presentazione della domanda di contributo, reperendo all'occorrenza i supporti necessari per il perfezionamento delle istanze, gestione del flusso dei rimborsi comunitari, redazione cronoprogramma interventi, rendicontazione e controllo in ordine al conseguimento dei target, dei milestone (SAL) e delle spese progettuali. Il progetto inoltre e' finalizzato anche al reperimento di ulteriori forme contributive da fonti nazionali, e/o regionali al di fuori del PNRR. Nel corso del 2023 va data attuazione a tutte le misure contributive assegnate nel 2022 con la contrattualizzazione del fornitore (vedasi ad esempio fondi transizione digitale Missione 1 Componente 1 PA DIGITALE 2026)

**PESO DELL'OBIETTIVO: 50**

#### **Settori Personale/Segreteria e Servizi alla Popolazione/Sociale**

#### **OBIETTIVI PRIORITARI**

**(sui quali viene attivata la valutazione ed attribuzione dei 50 punti da parte dell'OIV per le P.O. e dei 30 punti per i restanti dipendenti)**

**1. Obiettivo – 2023 -** Utilizzo di tutti gli istituti e risorse statali/regionali e comunali (fondo sociale) per la creazione di occupazione preordinata al sostegno delle persone in difficoltà (LPU ordinari e disabili, CANTIERI DI LAVORO, TIROCINI INCLUSIVI). Gestione dei P.U.C. (Progetti Utili alla Collettività) coinvolgenti percettori RDC e dell'aspetto rendicontativo, SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE gestione accreditamento, preparazione progetti, presentazione e acquisizione in carico dei volontari

**PESO DELL'OBIETTIVO: 25**

**2. Obiettivo – 2023 -** Redazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ed adempimenti conseguenti. Innovativo strumento unico di programmazione che sostituisce i documenti su Personale (Piano fabbisogno di personale, Piano Azioni Positive e Piano operativo Lavoro Agile), Performance, Anticorruzione, Trasparenza e Digitalizzazione

**PESO DELL'OBIETTIVO: 25**

## Settore Finanziario

### **OBIETTIVI PRIORITARI**

**(sui quali viene attivata la valutazione ed attribuzione dei 50 punti da parte dell'OIV per le P.O. e dei 30 punti per i restanti dipendenti)**

**1. Obiettivo – 2023 -** La Rgs ha pubblicato il decreto n. 242764 del 18 ottobre 2022, concernente la certificazione per l'anno 2022 della perdita di gettito connessa all'emergenza epidemiologica da COVID-19, al netto delle minori spese e delle risorse assegnate a vario titolo dallo Stato a ristoro delle minori entrate e delle maggiori spese connesse alla predetta emergenza, ai sensi dell'articolo 13, comma 3, della legge 28 marzo 2022, n. 25. Con la pubblicazione del decreto del ministero dell'Economia e delle Finanze gli enti sono chiamati alla certificazione per l'anno 2022 della perdita di gettito connessa all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Il modello di certificazione 2022 confronta l'annualità 2022 rispetto all'annualità 2019 e pur mantenendo una struttura del precedente modello, evidenzia delle novità.

**PESO DELL'OBIETTIVO: 25**

**2. Obiettivo – 2023 -** Emissione degli avvisi di accertamento per il recupero della maggiore imposta IMU dovuta, sanzioni e interessi per l'anno 2021. Formazione ruolo coattivo per la riscossione degli avvisi di accertamento IMU/TASI non riscossi emessi e notificati nel 2022.

**PESO DELL'OBIETTIVO: 25**

## Settore Tecnico - Manutentivo

### **OBIETTIVI PRIORITARI**

**(sui quali viene attivata la valutazione ed attribuzione dei 50 punti da parte dell'OIV per le P.O. e dei 30 punti per i restanti dipendenti)**

1. **Obiettivo – 2023 -** Variante di conformazione PRGC al Piano Paesaggistico Regionale (PPR)

**PESO DELL'OBIETTIVO: 25**

2. **Obiettivo – 2023-** Completamento iter per addivenire all'adozione/approvazione del nuovo Piano Attuativo Comunale della zona A e contestuale variante al Piano Regolatore Generale Comunale per allineamento degli strumenti di pianificazione.

**PESO DELL'OBIETTIVO: 25**

## Settore Polizia Municipale

### **OBIETTIVI PRIORITARI**

**(sui quali viene attivata la valutazione ed attribuzione dei 50 punti da parte dell'OIV per le P.O. ed i 30 punti per i restanti dipendenti)**

1. **Obiettivo – 2023** **CORDOVADO SICURA - SERVIZI DI PROSSIMITA'**: Nei mesi di dicembre 2022 e gennaio 2023, sono stati segnalati al Comando di Polizia Locale episodi legati allo sviluppo del fenomeno di aggregazione giovanile in alcune zone del territorio di competenza, che hanno influenzato la vivibilità e la percezione di ordine nel Comune. L'evolversi di queste situazioni potenzialmente critiche potrebbero sfociare nella commissione di illeciti anche penalmente rilevanti. Il progetto prevede il presidio e il controllo delle aree dove si verificano queste forme di aggregazione, identificando (eventualmente) i soggetti che ne fanno parte e le loro condotte, mediante accertamenti mirati. Particolare attenzione verrà posta al centro storico, con programmazione di servizi specifici in orari pomeridiani. Il tema sarà ripreso anche nelle lezioni di educazione stradale - che saranno svolti nella scuola primaria - con la finalità di prevenire questi comportamenti scorretti

**PESO DELL'OBIETTIVO: 25**

1. **Obiettivo – 2023** **REDAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO DI POLIZIA URBANA:** Il Regolamento di Polizia Urbana è uno strumento utile per l'Ente, in quanto disciplina - in conformità ai principi dell'ordinamento giuridico ed in armonia con le norme speciali e con le finalità dello Statuto comunale - comportamenti ed attività comunque influenti sulla vita della comunità cittadina, al fine di salvaguardare la convivenza civile, la sicurezza dei cittadini, la più ampia fruibilità dei beni comuni e di tutelare la qualità della vita e dell'ambiente. La finalità dell'obiettivo è quella di fornire un nuovo strumento regolamentare al Comune di Cordovado, aggiornato alle più recenti normative, in primis il D.L. 20 febbraio 2017, n. 14 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città" (convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 18 aprile 2017, n. 48) c.d. Decreto Minniti sulla sicurezza urbana

**PESO DELL'OBIETTIVO: 25**

\*\*\*\*\*

Ad integrazione di quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale ai sensi dell'art. 7 comma 1 d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. del comune capo-fila della Convenzione di segreteria in essere con i comuni di Fontanafredda e Budoia, il Segretario Generale, per l'esercizio 2023 è chiamato ad assicurare, la prosecuzione dei seguenti procedimenti stabiliti dalle leggi:

**Regolamento per i controlli interni.** Assicurazione adempimenti periodici e relazione agli organi di amministrazione con cadenza annuale, pubblicazioni delle risultanze sul sito istituzionale nella sezione trasparenza.

**Proposta di aggiornamento annuale del piano triennale per l'anticorruzione e per la trasparenza,** come da disposizioni in vigore. Aggiornamento dei coordinatori in materia di corruzione.

**Monitoraggio periodico dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente".** Attività di promozione e di diffusione dei contenuti del Programma della trasparenza per il tramite del sito istituzionale.

**Attività formativa ed informativa ai fini dell'applicazione del d.lgs. 33/2013** e delle altre numerose disposizioni annualmente dirette al mondo degli EE.LL., anche in considerazione delle importanti novità introdotte dal d.lgs. 97/2016 e dal d.lgs. 74/2017;

**Attività di segretariato organi istituzionali e rogito atti.** Si richiede la sollecita confezione e pubblicazione dei provvedimenti conseguenti alle decisioni assunte dagli organi istituzionali dell'ente e attività di rogito dei contratti in cui l'amministrazione è parte nonostante le problematiche interpretative delle disposizioni di cui all'art. dall'art. 97 comma 4 lettera c) del d.lgs. 267/2000, come modificato dall'art. 10, comma 2 – quater, della legge 114/2014.

**Obiettivo – 2023 -** Si prende atto e si condivide l'entità dei progetti di performance portati in approvazione dal Comune capo-fila Fontanafredda per la parte che incide anche sul Comune di Cordovado e con particolare riguardo a:

1. **ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE , FORMAZIONE AI DIPENDENTI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

2. **PREDISPOSIZIONE DEL PIAO E RELATIVI ALLEGATI - STRUMENTI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.**

3. **COMPARTICIPAZIONE AGLI OBIETTIVI DI CIASCUNA AREA**

**PESO OBIETTIVO: 100**

## **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

La valutazione della prestazione avviene su tre piani fondamentali (*Sistema di misurazione e valutazione dell'ottimizzazione del lavoro pubblico – performance adeguato alla riforma Madia (d.lgs. 74/20107) ed approvato con GC n. 6 del 30/01/2019:*

1. Il grado di raggiungimento degli Obiettivi e di performance nell'ambito organizzativo di diretta responsabilita' (50 punti).
2. L'adeguatezza dei comportamenti organizzativi nel fattore di valutazione delle competenze professionali e manageriali (40 punti).
3. Performance organizzativa (10 punti)

Al riguardo si terrà conto delle risultanze connesse all'osservanza ed attuazione dei principi di cui al piano trasparenza ed integrità, del controllo periodico ed a campione (EX POST) degli atti adottati, degli adempimenti e rispetto del piano anticorruzione e del codice di comportamento. Avrà altresì rilevanza particolare l'azione di informazione e coinvolgimento del personale assegnato (*fattore questo che verrà estrapolato dalle risultanze dell'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo*).

## **MONITORAGGIO**

Ai fini del monitoraggio in corso d'opera sullo stato di avanzamento degli obiettivi e sui risultati attesi ciascun responsabile di posizione organizzativa dovrà rendere, con step predeterminati e comunque almeno in concomitanza della verifica di cui all'art. 193 del T.U. d.lgs. 267/2000 e s.m.i., una relazione sulla attuazione del "piano delle performance".

L'amministrazione, ove possibile, verifica il grado di corrispondenza ai bisogni del cittadino dei servizi erogati attraverso la rilevazione della soddisfazione degli utenti e ne da comunicazione attraverso il sito internet dell'ente.

## **RENDICONTAZIONE**

La rendicontazione annuale sulla performance e sui risultati raggiunti rispetto a quanto pianificato, è contenuta nella Relazione annuale sulla performance che può anche essere unificata al Rendiconto di Gestione (Referto di cui all'art. 198/bis del Tuls 267/200), da adottare entro i termini previsti dalla normativa.

Il rapporto, per quanto possibile, dovrà essere redatto con linguaggio accessibile, con largo uso di illustrazioni, schemi, diagrammi, così da essere della più ampia diffusione, anche tra i non addetti alla Pubblica Amministrazione.

## **LA TRASPARENZA**

Affinché il piano delle performance risulti efficace rispetto agli obiettivi, è necessario sia garantita la massima trasparenza della misurazione e valutazione.

Va ancora considerato che l'ente provvederà ad apportare miglioramenti al piano della performance, man mano che la sua attuazione consentirà di fare valutazioni.

In questa logica e' oltremodo importante avvalersi del giudizio e delle critiche da parte dei cittadini e di tutti gli altri soggetti coinvolti.

## 2.2.2 PIANO AZIONI POSITIVE

2023-2025 Approvato con deliberazione Giuntale n.ro 8 del 30/01/2023

Premessa:

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità

e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

- La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.;

Dette azioni rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;

### **Il Comune di Cordovado**

consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, e al fine di indirizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del Contratto Decentrato in vigore, del C.C.R.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individua quanto di seguito:

### **Analisi dati del Personale**

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

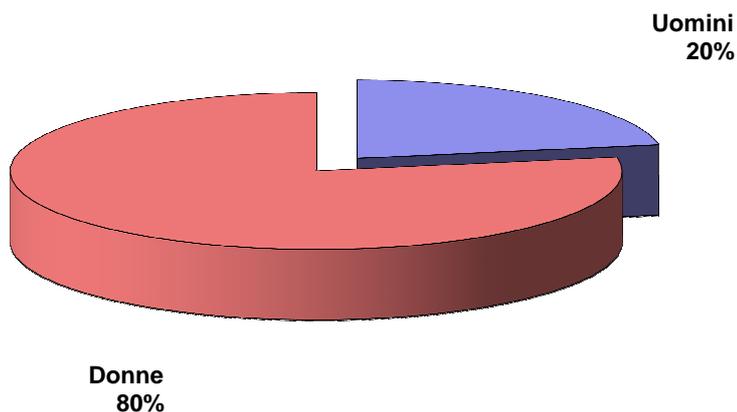
## FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALL'01/01/2023

Al 1° gennaio 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI**                      **N. 09**

**DONNE**                              **N. 07**

**UOMINI**                              **N. 02**



Così suddivisi per Aree:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Personale/Segreteria e Servizi alla Popolazione	0	4	4
Settore Finanziario	1	1	2
Settore Edilizia e Tecnica Manutentiva	0	1	1
Settore Polizia Municipale	1	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>02</b>	<b>07</b>	<b>09</b>

### SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	0	1
C/PLA	1	4
D/PLB	1	2
Dirigenti	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>02</b>	<b>07</b>

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO  
DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA C/PLA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	3	4
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Il presente Piano di Azioni Positive, che ha durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

**Art. 1**

**OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

**Art. 2**

**Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

**(OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune di CORDOVADO si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. Con deliberazione della Giunta comunale n. 107 del 03/11/2010 esecutiva a sensi di legge, veniva approvato l'accordo decentrato del personale dipendente del Comune di Cordovado con il quale venivano definite apposite disposizioni con recepimento del codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali ai sensi dell'art. 38 del ccrl 26/11/2004 e di comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* (art. 5 ccrl 26/11/2004). Disposizioni queste che restano a tutt'oggi fondanti e che sono state confermate con la contrattazione decentrata 2017, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.ro 112 del 11/10/2017 ed il cui atto e' stato sottoscritto in data 18/10/2017 e contrattazione decentrata 2018, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.ro 139 del 21/12/2018 ed il cui atto e' stato sottoscritto in data 27/12/2018.

Per quanto attiene il *Mobbing*, l'impegno e' quello di dare concreta attuazione alle previsioni di cui all'art. 21 del già citato Contratto Decentrato d'Ente mediante la costituzione dei prescritti Comitati formato da un componente di ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto in materia di CCRL e da un pari numero di rappresentanti del Comune di Cordovado. Resta fermo che detto Comitato non potrà comunque essere composto da più di sei componenti titolari e sei supplenti;

3. Il Comitato paritetico sul fenomeno del *Mobbing* dovrà operare per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing*, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto;
4. Nel corso del 2023 si ritiene utile tentare la concreta attuazione all'attività di costituzione dei CUG (che hanno sostituito ed inglobato i sunnominati comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* e per le pari opportunità) mediante ricerca di convenzionare il servizio con altri enti del comparto unico del pubblico impiego regionale, stante le ridotte dimensioni in termini di risorse umane del personale del Comune di Cordovado e per garantire economicità all'azione amministrativa;
5. Il Comune si impegna a nominare, ricercando le stesse modalità di convenzionamento, anche la Consigliera di Fiducia, di cui all'art. 16 comma 1 lettera d) del vigente codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, ripreso nell'accordo decentrato 2017/2018, a cui far pervenire le eventuali segnalazioni relative a comportamenti annoverabili tra quelli di cui all'art. 15 del già citato Contratto Decentrato.
6. A tal proposito e' opportuno segnalare che il Comune di Cordovado ha aderito al tavolo degli enti e sottoscritto il relativo protocollo d'intesa per formalizzare la rete trasversale tra gli enti del territorio con l'obiettivo di realizzare progetti, interventi, azioni ed eventi finalizzati, a favorire la parità di genere, alla prevenzione e al superamento della violenza sulle donne e l'inclusione lavorativa (GC n.ro 119 del 15/11/2017).

### **Art. 3**

#### **Ambito di azione: assunzioni**

##### **(OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Cordovado valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **Art. 4**

#### **Ambito di azione: formazione**

##### **(OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### **Art. 5**

#### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

##### **(OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Cordovado favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario e da ultimo lo Smart Working o Lavoro Agile

#### **- *Disciplina del part-time***

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.R.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

#### **- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita nell'ambito dei criteri già definiti in sede di contrattazione decentrata.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete internet del comune.

#### **- *Smart Working o Lavoro Agile***

Introdotta in via sperimentale con l'emergenza sanitaria Covid-19, lo Smart Working può essere utile per favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, dei tempi di vita e di lavoro, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata, venendo incontro alle problematiche non solo legate alla genitorialità.

In questa logica si inserisce l'impegno ad agevolare e favorire l'accesso al lavoro in modalità smart working, uno strumento che punta all'incremento della produttività del lavoro in termini di miglioramento della performance individuale ed organizzativa. La finalità sarà quella di fissare degli obiettivi annuali per l'attuazione dello smart working e realizzare un'indagine sulla domanda della flessibilità espressa dai lavoratori (attraverso questionari, interviste e focus group), monitorare e valutare l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa. Per quanto concerne la valutazione organizzativa, occorre individuare appositi set di indicatori al fine di misurare e valutare la maggiore produttività (aumento dei servizi offerti, attività realizzate dagli smart workers, ecc...), maggiore qualità dei servizi (numero di utenti che dichiarano di ricevere servizi più efficienti), minori costi, miglior tasso di conciliazione vita-lavoro, miglioramento del benessere organizzativo. Tale

disciplina troverà sviluppo all'interno dell'ente in applicazione dell'accordo regionale stralcio sottoscritto in data 29/07/2022.

**Art. 6**  
**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e reso disponibile per il personale dipendente mediante pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente" del sito internet del Comune di Cordovado.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

## 2.3.1 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sezione è redatta dal Segretario comunale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in Comune di Fontanafredda. Il P.T.P.C. 2023-2025 rappresenta l'aggiornamento del P.T.P.C.T. – Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 28/04/2022, secondo le disposizioni di all'art. 6 DPR 4 giugno 2022 n. 81.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione:

- **valutazioni di impatto del contesto esterno:**

L'ambiente esterno per il Comune di Cordovado è costituito dal complesso degli operatori del sistema produttivo: imprese (di varie dimensioni), ma anche professionisti, cooperative, consumatori e loro associazioni. Un insieme estremamente ampio e variegato, rispetto al quale il Comune di Cordovado intesse rapporti, eroga contributi, pone in essere politiche di sostegno, vigila attività, etc. Si tratta di soggetti che hanno fortemente risentito delle conseguenze economiche dell'emergenza pandemica e che, mentre la situazione sembrava conoscere un miglioramento negli scorsi mesi grazie anche ai progetti finanziati con i fondi PNRR, sono ora esposti agli effetti della situazione internazionale, con particolare riferimento all'aumento dei prezzi di energia e materie prime.

In questo contesto, le cospicue risorse assegnate dal PNRR e dai numerosi provvedimenti di rilancio del sistema produttivo adottati nell'ultimo biennio rappresentano sicuramente una leva decisiva per il sostegno del sistema economico, ma anche un elemento cui prestare la massima attenzione in termini di prevenzione di fenomeni corruttivi e di "maladministration".

Il controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine è esercitato in modo puntuale anche grazie ad un elevato senso civico; non si hanno evidenze di fatti corruttivi di rilievo né di fenomeni di criminalità organizzata o mafiosa.

- **valutazioni di impatto del contesto interno:**

La struttura organizzativa dell'ente è articolata in Settori. Al vertice di ciascun Settore è posto un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa in quanto il comune è privo di personale di qualifica dirigenziale, fatta eccezione per il Segretario generale. Il comune conta, al 31.12.2022 n. 9 dipendenti oltre a due unità, titolari di P.O. in convenzione con altri Comuni. La mission dell'ente e la sua struttura organizzativa non sono tali da favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

- **mappatura dei processi:**

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione.

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

Si è proceduto all'aggiornamento della mappatura dei processi esistenti con riferimento alle seguenti aree di rischio:

-autorizzazioni/concessioni;

-contratti pubblici con particolare riguardo agli affidamenti diretti alla luce della normativa DL 70/2020 come modificato dal DL 77/2021 (procedura di affidamento diretto: appalti di servizi e forniture di importo fino a 139 mila € e lavori fino a 150 mila € affidamento diretto);

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive.

- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti.**

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. I rischi corruttivi, potenziali e/o concreti, dipendono da svariati fattori abilitanti: la mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli; la mancanza di trasparenza; l'eccessiva regolamentazione, la complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; la scarsa responsabilizzazione interna; l'inadeguata diffusione della cultura della legalità; la mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

- **Progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio.**

Il Piano del Comune di Cordovado riprende le misure organizzative per il trattamento del rischio individuate da ANAC:

- a) controllo;
- b) trasparenza;
- c) definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- d) regolamentazione;
- e) semplificazione;
- f) formazione;
- g) sensibilizzazione e partecipazione;
- h) segnalazione e protezione;
- i) disciplina del conflitto di interessi.

Per ciascun processo è stata indicata almeno una misura specifica di prevenzione a cura del responsabile o dei responsabili di settore coinvolti nel processo.

Il RPC dell'ente, dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nelle schede Allegato 1 denominate "misure" - All.C"), ha provveduto alla programmazione temporale delle medesime, fissando le modalità di attuazione. Il tutto è descritto per ciascun oggetto di analisi nella Colonna F ("Programmazione delle misure") delle suddette schede alle quali si rinvia. Ulteriori misure, generali e specifiche, oltre a quelle elencate nella Colonna E dell'All.C, sono indicate e programmate nel Capitolo del presente dedicato ad "Altri contenuti del PTPCT".

- **Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.**

Le attività di controllo e monitoraggio assumono una valenza strategica per il Responsabile della prevenzione in quanto, unitamente all'approvazione del presente piano, egli è tenuto a rendicontare ogni anno l'efficacia delle misure di prevenzione predisposte. A tal fine si prevede che i Responsabili d'area relazionino, entro il 30 novembre di ogni anno, lo stato di attuazione dello stesso, l'efficacia delle politiche di prevenzione ed i dati rilevanti indicati dal P.N.A.

Le attività di controllo di cui al presente piano si pongono in rapporto con il regolamento sul sistema dei controlli interni, con il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi all'interno del quale si trova normata la disciplina degli incarichi extraistituzionali del personale del

Comune di Cordovado, e dei codici di comportamento nazionale e comunale e soprattutto con il programma della trasparenza (parte del presente piano).

- **Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio**

Una delle principali azioni sostanziali di questa pianificazione è l'individuazione di un sistema di gestione della trasparenza che si articola in queste considerazioni e/o azioni.

- a) Le norme in vigore individuano il R.P.C.T. come il soggetto a cui sono rimesse le responsabilità ultime in tema di:
  - Amministrazione Trasparente
  - Accesso Civico
  - Accesso Generalizzato
- b) Pur in presenza di un'auspicabile responsabilità diffusa basata sul senso civico di ogni dipendente e funzionario, il RPCT ha un potere di impulso, regolazione e controllo sulla trasparenza;
- c) Affinché queste funzioni non siano esercitate arbitrariamente viene qui definito il "Registro" degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente (all.D). Ogni obbligo di pubblicazione avrà un responsabile che dovrà reperire, ordinare e aggiornare le notizie e i documenti da pubblicare;
- d) L'esatto contenuto degli obblighi di pubblicazioni e delle relative norme di riferimento è contenuto nella Delibera dell'ANAC n. 1310 «*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*»;

Si rinvia all'all. D al Piano Anticorruzione, in punto di obbligo di pubblicazione in Amministrazione trasparente.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Sottosezione di programmazione

#### 3.1.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Organigramma dell'Ente.

La struttura organizzativa del Comune di Cordovado e' quella di seguito rappresentata come approvata dalla Giunta Comunale con proprio atto n.ro 71 del 10/08/2016:



#### **Segretario Generale**

Avv. Lucia Riotto

#### **Dipendenti in servizio al 01/01/2023**

#### **SETTORE 1: FINANZIARIO**

**Coordinatore Responsabile** Rag. Falcon Riccardo

**Dipendenti Assegnati:** Bertolini Loredana

Il Settore gestisce i servizi finanziari e tributi.

Per l'elenco esaustivo dei servizi svolti dal Settore si rimanda al Piano dettagliato degli obiettivi di cui alla sezione 2.2.1 Piano Performance

## **SETTORE 2: PERSONALE/SEGRETERIA**

## **SETTORE 3: SERVIZI ALLA POPOLAZIONE/SOCIALE**

**Coordinatore Responsabile** d.ssa Capra Cristina

### **Dipendenti Assegnati:**

Faggiani Laura

Favot Manuela

Miniutti Flavia

Il Settore gestisce i servizi di Segreteria, Personale, Istruzione, Cultura, Sport, Associazionismo, Segreteria del Sindaco, Anagrafe, Elettorale, Stato Civile, Statistica, Protocollo, Servizi Sociali residuali, Servizi alle Famiglie, la Biblioteca Civica, i Servizi Cimiteriali.

Per l'elenco esaustivo dei servizi svolti dal Settore si rimanda al Piano dettagliato degli obiettivi di cui alla sezione 2.2.1 Piano Performance

## **SETTORE 4: EDILIZIA E TECNICA MANUTENTIVA**

**Coordinatore Responsabile** Perito Nicodemo Maurizio

P.O. In convenzione con il Comune di Morsano al Tagliamento di cui e' dipendente

### **Dipendenti Assegnati:**

Spada Licia

Il Settore gestisce i servizi inerenti l'urbanistica, l'edilizia e la manutenzione del patrimonio comunale. Per i lavori Pubblici e' in atto una convenzione con il Comune di San Vito al Tagliamento il cui responsabile e' l'Arch Galante Iacopo.

Per l'elenco esaustivo dei servizi svolti dal Settore si rimanda al Piano dettagliato degli obiettivi di cui alla sezione 2.2.1 Piano Performance.

## **SETTORE 5: POLIZIA MUNICIPALE**

**Coordinatore Responsabile** Dr. Tonelli Simone

P.O. In convenzione con il Comune di Sesto al Reghena di cui e' dipendente

### **Dipendenti Assegnati:**

Rossetto Michele

Zanco Marinella

Il Settore gestisce i servizi connessi alla polizia locale, amministrativa.

Per l'elenco esaustivo dei servizi svolti dal Settore si rimanda al Piano dettagliato degli obiettivi di cui alla sezione 2.2.1 Piano Performance.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.2 Sottosezione di programmazione**

#### **3.2.1 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

Le prestazioni di lavoro agile rese nell'Ente sono disciplinate da quanto stabilito dall'accordo stralcio al CCRL sottoscritto in data 29/07/2022 dalla Regione Autonoma FVG e OO.SS rappresentative del Comparto Unico Pubblico Impiego Regionale.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.3 Sottosezione di programmazione**

#### **3.2.1 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2023/2025 è stato approvato con deliberazione giuntale n. 7 del 30/01/2023.

**RICHIAMATE:**

- la deliberazione della giunta comunale n.ro 71 del 10/08/2016 con la quale si e' proceduto ad una riorganizzazione degli uffici e servizi dell'ente con riduzione dei posti in organico vacanti di una unita' per effetto del riassetto operato;
- la deliberazione della Giunta Comunale n.ro 20 del 17/02/2021 con la quale si e' proceduto ad approvare il piano occupazionale e programmare il fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, nonche' ad effettuare la ricognizione annuale della dotazione organica al 1° gennaio 2021, delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;
- le deliberazioni della Giunta Comunale n.ro 75 del 22/09/2021 e n.ro 88 del 10/11/2021 con le quali si e' proceduto ad approvare una serie di modifiche al piano occupazionale di cui sopra;
- la deliberazione della Giunta Comunale n.ro 12 del 02/02/2022 con la quale si e' proceduto ad approvare il piano occupazionale e programmare il fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, nonche' ad effettuare la ricognizione annuale della dotazione organica al 1° gennaio 2022, delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;

**ATTESO che:**

- La legge regionale n.ro 18 del 09/12/2016 "disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale", successivamente modificata con l.r. 37/2017 e da ultimo con l.r. 23/21 e 21/22, che ha introdotto innovazioni normative nell'ambito dell'ordinamento del personale del comparto per quanto attiene la disciplina legislativa e regolamentare delle assunzioni;
- la legge regionale 18/2016, in particolare l'art. 20, dispone, ai fini dell'attivazione di rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato, che le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale le seguenti possibilita':
  - a) immissione in ruolo di dipendenti in situazione di eccedenza di personale presso altre pubbliche amministrazioni del comparto;
  - b) mobilita' di comparto;

c) mobilità' intercompartimentale o in alternativa procedure selettive o scorrimento di graduatorie gia' esistenti presso altri enti del Comparto Unico o presso altre Pubbliche Amministrazioni

VISTA la legge regionale 6/11/2020 n.ro 20 che ha introdotto un nuovo regime in virtu' del quale i vincoli, finora previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali, non si applicano agli enti locali della Regione, in materia di contenimento della spesa di personale;

PRECISATO che il nuovo regime regionale degli obblighi di finanza pubblica, in vigore dal 01/01/2021, prevede che gli enti debbano, tra le altre cose, assicurare la sostenibilita' della spesa di personale quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa medesima;

VISTA, a tal proposito, la deliberazione della Giunta Regionale n. 1185 del 14/12/2020, successivamente modificata con deliberazione n. 1994 del 23/12/2021, con le quali sono stati definiti i valori soglia per i due vincoli di sostenibilita' del debito e della **spesa di personale**; in particolare il valore soglia riferito alla classe demografica e' definito quale rapporto percentuale tra la spesa di personale complessiva dell'esercizio 2018 e la media delle entrate correnti relative agli esercizi 2016-2018 che, dal 2022, per i comuni da 2000 a 2999 abitanti e' pari al **26,80%**;

CALCOLATO dal competente servizio finanziario il valore soglia 2023 che posiziona il Comune di Cordovado al **16,87%** per cio' connotando la sua virtuosita' in quanto ben al di sotto del limite introdotto dalla surrichiamata deliberazione della giunta regionale e che di fatto consente di poter incrementare la spesa di personale, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato in relazione alla fascia demografica di appartenenza:

	<b>PREVISIONE 2023</b>	<b>VALORE SOGLIA 26,8%</b>
Spesa personale complessiva	478.341,41	759.842,55
accertamenti primi 3 titoli - FCDE	2.835.233,40	<b>16,87</b>
	<b>PREVISIONE 2024</b>	<b>VALORE SOGLIA 26,8%</b>
Spesa personale complessiva	461.930,00	730.809,20
accertamenti primi 3 titoli - FCDE	2.726.900,00	<b>16,94</b>
	<b>PREVISIONE 2025</b>	<b>VALORE SOGLIA 26,8%</b>
Spesa personale complessiva	461.930,00	733.489,20
accertamenti primi 3 titoli - FCDE	2.736.900,00	<b>16,88</b>

**Per quanto suesposto** si ritiene che, anche per l'anno 2023, l'amministrazione comunale non possa esimersi dal procedere nei termini indicati dalla legge finanziaria regionale, che ha espressamente imposto la mobilità esterna compartimentale quale procedura più razionale ed efficiente di copertura dei posti di organico che si dovessero rendere vacanti, con una ulteriore valutazione in ordine al fatto che, nel piano occupazionale, dovendo necessariamente adeguarsi a

quanto normativamente imposto a livello regionale, il Comune deve valutare eventuali assunzioni, solo se strettamente indispensabili, nel rispetto dei valori soglia e comunque non perdendo mai di vista l'obiettivo primario di concorrere ad una seria riduzione della spesa pubblica, soprattutto mediante riduzione delle spese di personale, sempre fortemente ricercata a livello nazionale nonostante le recenti liberalizzazioni;

Nel corso del **triennio 2023-2025**, per garantire la dovuta continuita' alle azioni di contenimento della spesa di personale, si prevede di effettuare le seguenti manovre, al fine di garantire regolarita' ai servizi attualmente in essere ed atteso che il quadro di riferimento per la modifica della programmazione triennale del personale e' quindi dato dalle disponibilita' di bilancio, in relazione alla programmazione delle attivita' ed in particolare dalla seguente recente evoluzione venutasi attualmente a determinare e che ha modificato le prioritari/possibilita' di assunzione:

### **ANNO 2023**

- **assunzione a tempo determinato di n.ro 2 cantieri di lavoro** (destinato a disoccupati) per 6 mesi nel profilo di operaio per i quali si e' in attesa dell'apertura del correlato finanziamento regionale per l'anno in corso;
- **assunzione a tempo determinato di 2 lavoratori di Pubblica Utilita'** nell'area dei disoccupati ordinari, collegati ad un progetto di contribuzione regionale per 6 mesi nel profilo di operai, per i quali si e' in attesa dell'apertura del correlato finanziamento regionale, lavoratori comunque assunti da cooperativa assegnataria del contributo regionale a valere sul F.S.E. e percio' non rientranti tra le spese di personale;
- **assunzione in carico, in corso d'anno, di n.ro massimo 5 tirocini inclusivi socio assistenziali** collegate a progettualita' sociale e finanziate con il fondo sociale comunale (comunque non rientranti tra le spese di personale). Tali misure vanno comunque necessariamente programmate tenendo in debita considerazione quanto di nuovo normato con l'introduzione del reddito di Cittadinanza e recenti disposizioni di cui al Decreto 22/10/2019, pubblicato nella G.U. 5 dell'08.01.2020 in materia di adesione a progetti utili alla collettivita' (Patto per il lavoro, Patto per l'inclusione sociale e PUC);
- **presa in carico di un massimo di n.ro 6 diversi soggetti da assegnare ai Lavori di Pubblica Utilita' su sentenza del Tribunale** penale per periodi piu' o meno protratti nel tempo, come peraltro stabilito nella recente convenzione sottoscritta con il competente ULEPE Udine/Pordenone (la cui spesa per la copertura infortuni non rileva ai fini della spesa di personale);

Le sopraelencate possibilita' si ritiene di attuarle anche per il biennio successivo, **2024/2025** in relazione alle effettive disponibilita' di finanziamento regionale che verranno all'uopo attivate nonche' conseguenti disponibilita' di bilancio dell'ente.

VISTO, da ultimo, il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica dell'08/05/2018 disciplinante le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche (DPCM pubblicato in G.U. 173 del 27/12/2018);

ACQUISITO - il parere del Revisore del Conto prot. 1646/a del 14/03/2023, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 e dell'art. 239 del d.lgs. 267/2000, per quanto attiene i contenuti della sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" e correlate sottosezioni, la quale ha ritenuto validare il parere favorevole gia' espresso al PTFP 2023/2025 di cui alla G.C. 7 del 30/01/2023;

PRECISATO che, a seguito di una ricognizione del personale in servizio alla data del 31.12.2022 e delle precedenti valutazioni in merito alla consistenza di personale, rispetto alle reali esigenze del Comune di Cordovado ma in stretta relazione alla situazione finanziaria dell'ente, si confermano i termini della deliberazione della giunta comunale n.ro 23 del 16/03/2016 dando atto che non vi sono eccedenze di personale come risulta nell'elaborato allegato 1) quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

SI PRENDE ATTO pertanto atto che l'ente non deve quindi avviare nel corso del 2023 alcuna procedura per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

SI RICORDA che il Piano di Fabbisogni Triennali per l'Istituzione CORDOVADO e' stato regolarmente pubblicato in data 31/01/2023 sul portale SICO della RGS.

### **Allegati al presente PIANO 2023-2025**

#### **Allegato 1 "sottosezione di programmazione "Performance": Piano Triennale della Performance 2023-2025**

- Schede Obiettivi Performance; - Parte descrittiva funzioni uffici

#### **Allegato 1- "sottosezione di Programmazione: "Rischi corruttivi e Trasparenza"2023-2025 Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed Integrita' 2023-2025**

- All. A Mappatura dei processi; - All. B Analisi dei rischi; - All. C Misure; - All. D Trasparenza;