



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ  
ED ORGANIZZAZIONE – PIAO 2023-2025**

# INDICE

PREMESSA

ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

1.	SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
2.	SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1	Valore Pubblico	5
2.2	Performance	5
2.3	Rischi corruttivi e trasparenza	5
3.	SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	6
3.1	Struttura organizzativa	6
3.2	Organizzazione del Lavoro Agile	7
3.3	Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	8
4.	MONITORAGGIO DEL PIAO	10

## PREMESSA

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113: ogni Amministrazione deve adottare il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PIAO che ha durata triennale ed è soggetto ad aggiornamento annuale, ha l'obiettivo di assorbire, in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni e approvati anche dalla comunità del Friuli Orientale. È da intendersi quindi come un documento di programmazione unico, volto a definire obiettivi della performance, della gestione del capitale umano, dello sviluppo organizzativo, della formazione e della valorizzazione delle risorse interne, del reclutamento, della trasparenza e dell'anticorruzione, della pianificazione delle attività, ecc.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

**Sezione 1:** Scheda anagrafica dell'amministrazione: riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione e l'analisi del contesto esterno

**Sezione 2:** Valore Pubblico, performance e anticorruzione: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) Valore pubblico b) Performance c) Rischi corruttivi e trasparenza

**Sezione 3:** Organizzazione e capitale umano: ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione: a) struttura organizzativa b) organizzazione del lavoro agile c) piano triennale dei fabbisogni

**Sezione 4:** Monitoraggio: indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, delle sezioni precedenti

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni in vista di una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e ai soggetti economici del territorio.

## 1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Con la Legge Regionale n. 21 del 29 novembre 2019 "Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli Enti Locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di Decentramento Regionale" la Regione disciplina la gestione associata delle funzioni comunali e il superamento delle Unioni territoriali intercomunali di cui alla legge regionale 12 dicembre 2014, n. 26 (Riordino del sistema Regione-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative), quale fase di avvio del riassetto dei livelli di governo del territorio. La Regione disciplina inoltre il riordino istituzionale e funzionale delle aree montane con la finalità di garantire un adeguato sviluppo sociale, economico e culturale, in attuazione dell'articolo 44 della Costituzione, favorendo attraverso l'associazione tra i Comuni la partecipazione delle comunità locali alle politiche di sviluppo e il decentramento, la razionalizzazione e la semplificazione dell'azione amministrativa.

Con l'art. 3 della sopra richiamata L.R. vengono pertanto individuate le forme di gestione associata delle funzioni e dei servizi dei Comuni del Friuli Venezia Giulia quali:

- a) convenzioni;
- b) Comunità;
- c) Comunità di Montagna.

I Comuni di Cividale del Friuli, Remanzacco, San Giovanni al Natisone, Premariacco, Buttrio, Moimacco, Prepotto e Pradamano hanno deliberato di costituire, ai sensi dell'art. 3 comma 1 lett. b) di predetta L.R. 21-2019, la Comunità del Friuli Orientale per l'esercizio associato di servizi e funzioni comunali, approvandone lo Statuto così come di seguito:

- Comune di Cividale del Friuli: deliberazione consiliare n. 52 del 30.11.2020;
- Comune di Remanzacco: deliberazione consiliare n. 31 del 16.12.2020;
- Comune di San Giovanni al Natisone: deliberazione consiliare n. 92 del 14.12.2020;
- Comune di Premariacco: deliberazione consiliare n. 38 del 30.11.2020;
- Comune di Buttrio: deliberazione consiliare n. 48 del 27.11.2020;
- Comune di Moimacco: deliberazione consiliare n. 28 del 27.11.2020;
- Comune di Prepotto: deliberazione consiliare n. 42 del 30.11.2020;
- Comune di Pradamano: deliberazione consiliare n. 43 del 28.12.2021.

<b>Comunità del Friuli Orientale</b>	
<b>Indirizzo:</b>	Corso Paolino d'Aquileia, 2 33043 Cividale del Friuli (Ud)
<b>Codice fiscale/Partita IVA:</b>	C.F. 94140700306
<b>Presidente:</b>	Basaldella Enrico
<b>Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:</b>	n° 48
<b>Numero complessivo di abitanti al 31 dicembre anno precedente dei Comuni aderenti:</b>	n. 36.732
<b>Telefono:</b>	0432 700 815
<b>Sito internet:</b>	<a href="http://friuliorientale.comunitafvg.it/">http://friuliorientale.comunitafvg.it/</a>
<b>E-mail:</b>	<a href="mailto:friuliorientale@friuliorientale.comunitafvg.it">friuliorientale@friuliorientale.comunitafvg.it</a>
<b>PEC:</b>	<a href="mailto:comunita.friuliorientale@certgov.fvg.it">comunita.friuliorientale@certgov.fvg.it</a>

## **2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Valore pubblico**

Con la Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 44 del 16/12/2022 è stato approvato l'allegato schema di Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 che è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

### **2.2 Performance**

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Per il contenuto di tale sottosezione si rimanda all'allegato "Piano della Performance 2023/2025".

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Per il contenuto di tale sottosezione si rimanda all'allegato "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023/2025", formulato su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Direttore Generale dott. Claudio Del Fabro.

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 Struttura organizzativa

All'interno della sottosezione "Struttura organizzativa" viene rappresentato il modello organizzativo adottato dalla Comunità del Friuli Orientale e più precisamente:

1. organigramma;
2. dotazione organica.

Organigramma al 01/01/2023



La vigente dotazione organica della Comunità del Friuli Orientale è strutturata come di seguito rappresentato.

#### DOTAZIONE ORGANICA

<u>U.O. Affari generali, Segreteria, Servizi Informatici, Attività Produttive e SUAP</u>  <u>DIPENDENTI N. 5</u>	CATEGORIA D n. 1	n. 1 Posiz.Econ. D4 n. 1 Posiz.Econ. C1	Affari generali, Segreteria,
	CATEGORIA C n. 4	n. 1 Posiz.Econ. C6 n. 1 Posiz.Econ. C2	Attività produttive - SUAP
		n. 1 Posiz.Econ. C1	Servizi informatici VACANTE
<u>U.O. Gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e dell'attività di controllo</u>  <u>DIPENDENTI N. 5</u>	CATEGORIA D n. 1	n. 1 Posiz.Econ. D1	VACANTE
	CATEGORIA C n. 4	n. 4 Posiz.Econ. C1	di cui n. 1 VACANTE

<p><u>U.O. Servizi finanziari e contabili, controllo di gestione – POLO 1</u></p> <p><u>DIPENDENTI N. 7</u></p>	<p>CATEGORIA D n. 2</p> <p>CATEGORIA C n. 3</p> <p>CATEGORIA B n. 2</p>	<p>n. 2 Posiz.Econ. D4</p> <p>n. 1 Posiz.Econ. C5 n. 1 Posiz.Econ. C2 n. 1 Posiz.Econ. C1</p> <p>n. 1 Posiz.Econ. B9 n. 1 Posiz.Econ. B7</p>	
<p><u>U.O. Servizi finanziari e contabili, controllo di gestione – POLO 2</u></p> <p><u>DIPENDENTI N. 5</u></p>	<p>CATEGORIA D n. 1</p> <p>CATEGORIA C n. 3</p> <p>CATEGORIA B n. 1</p>	<p>n. 1 Posiz.Econ. D5</p> <p>n. 1 Posiz.Econ. C6 n. 1 Posiz.Econ. C5 n. 1 Posiz.Econ. C3</p> <p>n. 1 Posiz.Econ. B9</p>	
<p><u>U.O. Servizi finanziari e contabili, controllo di gestione – POLO 3</u></p> <p><u>DIPENDENTI N. 7</u></p>	<p>CATEGORIA D n. 3</p> <p>CATEGORIA C n. 4</p>	<p>n. 2 Posiz.Econ. D5 n. 1 Posiz.Econ. D1</p> <p>n. 2 Posiz.Econ. C1 n. 1 Posiz.Econ. C3 n. 1 Posiz.Econ. C5</p>	
<p><u>U.O. Gestione dei servizi tributari</u></p> <p><u>DIPENDENTI N. 9</u></p>	<p>CATEGORIA D n. 3</p> <p>CATEGORIA C n. 6</p>	<p>n. 2 Posiz.Econ. D4 n. 1 Posiz.Econ. D3</p> <p>n. 2 Posiz.Econ. C1 n. 1 Posiz.Econ. C3 n. 1 Posiz.Econ. C4 n. 2 Posiz.Econ. C5</p>	
<p><u>U.O. Corpo di Polizia locale ed amministrativa</u></p> <p><u>DIPENDENTI N. 32</u></p> <p><u>Di cui:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>N. 28 personale Polizia Locale e Amministrativa</u></li> <li>- <u>N. 4 personale amministrativo</u></li> </ul>	<p>CATEGORIA PLC n. 1</p> <p>CATEGORIA PLB n. 5</p> <p>CATEGORIA PLA n. 22</p> <p>CATEGORIA C n. 4</p>	<p>n. 1 Posiz.Econ. PLC3</p> <p>n. 3 Posiz.Econ. PLB1 n. 1 Posiz.Econ. PLB2 n. 1 Posiz.Econ. PLB3</p> <p>n. 1 Posiz.Econ. PLA6 n. 5 Posiz.Econ. PLA4 n. 2 Posiz.Econ. PLA3 n. 5 Posiz.Econ. PLA2 n. 9 Posiz.Econ. PLA1</p> <p>n. 2 Posiz.Econ. C2 n. 1 Posiz.Econ. C3 n. 1 Posiz.Econ. C4</p>	

### **3.2 Organizzazione del Lavoro Agile**

La disciplina del lavoro agile è stata definita a livello di Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale con l'“Accordo stralcio sul lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza” sottoscritto in data 29/07/2022 dalla Regione Autonoma FVG e le OO.SS. rappresentative

Sulla base di tale Accordo le attività e i processi adibiti al lavoro agile riguardano gli ambiti per i quali sussistono:

- le strumentazioni tecnologiche adeguate;
- le condizioni organizzative abilitanti come stabilite dai responsabili delle strutture;
- il miglioramento e la salvaguardia dell'efficacia e qualità nel rapporto con l'utenza;
- l'accordo individuale tra le parti;
- l'accesso prioritario ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure.

### **3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale**

La consistenza di personale della Comunità del Friuli Orientale al 31 dicembre 2022 consisteva in n. 48 dipendenti.

Con la deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 14 del 17 ottobre 2022, è stato stabilito di avviare dal 1.1.2023 i seguenti nuovi servizi associati:

- a. per conto di tutti i Comuni aderenti, le funzioni del servizio Tributi;
- b. per conto di tutti i Comuni aderenti, le funzioni del servizio Personale – trattamento giuridico ed economico;
- c. per conto dei Comuni di San Giovanni al Natisone, Buttrio e Pradamano dei servizi Finanziari e Contabili;
- d. per conto di tutti i Comuni aderenti, le funzioni di Informatica e Transizione digitale;

A seguito di tale deliberazione i Consigli comunali dei Comuni di Buttrio, Cividale del Friuli, Pradamano, Premariacco e San Giovanni al Natisone hanno stabilito il trasferimento di loro dipendenti da assegnare allo svolgimento delle funzioni trasferite.

Pertanto con la Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 42 del 16/12/2022 è stato preso atto della modifica della dotazione organica della Comunità del Friuli Orientale:



## **TOTALE DIPENDENTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA: N° 70**

<b>RIEPILOGO</b>	
<b>Cat-Posiz.econ.</b>	<b>N° dipendenti</b>
B7	1
B9	2
C1	11
C2	4
C3	4
C4	2
C5	5
C6	2
D1	2
D3	1
D4	5
D5	3
PLC3	1
PLB3	1
PLB2	1
PLB1	3
PLA6	1
PLA4	5
PLA3	2
PLA2	5
PLA1	9
TOTALE	70

**Totale posto coperti: n°67**

**Totale posti vacanti: n° 3 (n. 1 D1 e n. 2 C1)**

A seguito di tali trasferimenti la consistenza di personale della Comunità del Friuli Orientale al 1° gennaio 2023 consisteva in n. 67 dipendenti.

Con la deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 23 del 28/12/2022 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025 ed è stata prevista la copertura di un posto di categoria C, da assegnare ai servizi informatici a far data dal 01/04/2023.

Pe la sostituzione di personale che cesserà negli anni 2023/2024/2025 saranno attivate le procedure previste dall'art. 20 della Legge regionale 18/2016.

Con la Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 46 del 28/12/2022 è stato stabilito di attivare il comando, ai sensi dell'art. 27 della legge regionale 9 dicembre 2016 n. 18 di un dipendente di categoria C del Comune di Buttrio, a tempo indeterminato e parziale 30 ore settimanali (part-time orizzontale), per la durata di un anno a decorrere dal 1° gennaio 2023 da assegnare al servizio personale giuridico e trattamento economico.

#### **4. MONITORAGGIO DEL PIAO**

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:

- 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";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- 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.