



Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025

08/06/2023

Indice

PREMESSA	3
1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
2.1 PREMESSA	9
2.2 ANALISI DI CONTESTO.....	11
2.3 PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE.....	58
2.4 ATTIVITÀ PIAO	60
2.5 PERFORMANCE.....	61
2.6 RISCHI ANTICORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	78
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	80
3.1 PREMESSA	81
3.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	82
3.3 CAPITALE UMANO	88
3.4 SALUTE ORGANIZZATIVA	92
3.5 LAVORO AGILE.....	99
3.6 FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	123
4 MONITORAGGIO.....	139
Monitoraggio Sezioni PIAO.....	140

PREMESSA

Premessa generale e riferimenti normativi

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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.

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, 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, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a

regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione dell'Assemblea della Comunità Collinare del Friuli n.11 del 13/04/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione dell'Assemblea della Comunità Collinare del Friuli n.12 del 13/04/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comunità Collinare del Friuli

Denominazione Ente: Comunita' Collinare Del Friuli

Legale Rappresentante: Luigino Bottoni

Sede Comunale: Piazza Castello,7 - 33010 Colloredo di Monte Albano UD

Codice Fiscale: 80010250308

Posta Elettronica Certificata: comunitacollinare.friuli@certgov.fvg.it

Sito Istituzionale: www.friulicollinare.it

Tipologia: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Unioni di Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Telefono: 0432 889507

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente 28

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente 49.131 (considerando il territorio di riferimento)

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 PREMESSA

Sezione 2: Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione

In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di "Attività PIAO", programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

Attraverso l'acquisizione di dati rilevanti da fonte esterna e interna, l'Ente rappresenta il contesto in cui si trova ad intervenire e su cui gli strumenti pianificati produrranno il proprio impatto. Tali dati saranno utilizzati per definire gli indicatori di impatto dei bisogni della collettività e dello stato delle risorse dell'Ente.

La stesura degli obiettivi strategici procede con un processo conoscitivo di analisi delle condizioni esterne e interne all'Ente, sia in termini attuali che prospettici. Le condizioni di contesto approfondite sono le seguenti:

- Contesto internazionale;
- Contesto nazionale;
- Contesto territoriale inteso come provincia nella quale si inserisce l'Ente;
- Contesto comunale

In primis, sulla base delle Attività PIAO programmate, ed attraverso indicatori di Impatto determinati dall'Ente, si ottiene un'attenta analisi del Valore Pubblico (ossia del livello di benessere analizzato su plurimi capitali territoriali) che la comunità persegue facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Conseguentemente, viene integrata la performance organizzativa che viene predisposta secondo le logiche di performance management. Consiste in una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati

Inoltre, trovano indicazione gli Obiettivi di Sistema finalizzati, trasversalmente, a realizzare la parità di genere, la piena accessibilità (fisica e digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Ancora, viene integrata la Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali.

Infine, particolare rilievo trova la programmazione dell'attuazione della trasparenza. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna delle attività connesse (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi).

2.2 ANALISI DI CONTESTO

2.2.1 INTERNAZIONALE

Premessa

Pianificare partendo dal contesto internazionale

Il contesto internazionale nel quale si innesta il processo di programmazione economico finanziaria delle realtà locali è caratterizzato da connotati di eccezionalità derivanti da eventi imprevisi ed imprevedibili occorsi su scala mondiale nel corso degli scorsi anni. La crisi pandemica che dai primi mesi del 2020 fino al 2023 ha condizionato la vita sociale ed economica del Paese e del mondo intero, unita agli effetti, politici e macroeconomici, del conflitto in Ucraina, hanno reso necessaria l'adozione di misure straordinarie a livello nazionale e internazionale.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

L'Agenda 2030

La nuova **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, cui l'Italia ha contribuito a definire nel quadro dei negoziati ONU, rappresenta un piano ambizioso per eliminare la povertà e promuovere la prosperità economica, lo sviluppo sociale e la protezione dell'ambiente su scala globale.

Il preambolo della Dichiarazione "Trasformare il Nostro Mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" afferma: *"Siamo decisi a liberare l'umanità dalla tirannia della povertà e vogliamo garantire e rendere sicuro il nostro pianeta per le generazioni presenti e future. Siamo determinati a fare i passi coraggiosi e trasformativi che sono urgenti e necessari per mettere il mondo su un percorso più sostenibile e duraturo. Mentre iniziamo questo cammino comune, promettiamo che nessuno sarà escluso"*.

Nell'evidenziare l'obiettivo dell'eliminazione della povertà entro il 2030, la nuova Agenda si focalizza sull'integrazione economica, sociale, ambientale e di *governance* dello sviluppo, e invita tutti i Paesi ad attivarsi in un percorso di sviluppo comune senza lasciare indietro nessuno. Le cinque "P" - Persone, Pianeta, Prosperità, Pace e Partnership – rappresentano i principi sui quali poggia l'Agenda.

L'Agenda definisce **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile** e **169 targets** che occorre perseguire nei prossimi 15 anni. Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile mirano ad affrontare gli ostacoli sistemici allo sviluppo, come le disuguaglianze, i sistemi di produzione e consumo non sostenibili, le infrastrutture inadeguate, la mancanza di lavoro dignitoso, i cambiamenti climatici e la perdita degli ecosistemi e della biodiversità. Ciascuno dei 17 obiettivi è a sua volta strutturato in *targets* e indicatori misurabili in modo tale da garantirne il monitoraggio in itinere. La Commissione Statistica dell'ONU e un gruppo di esperti istituito *ad hoc* ("Inter-Agency Expert Group on Sustainable Development

Goal Indicators") sta lavorando alla definizione di un set di circa 240 indicatori globali sociali, economici, ambientali e di *governance*, riferiti ai 169 *targets* per misurare i progressi.

I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile

I 17 Goal

La classificazione degli obiettivi strategici secondo i 17 *goals* vuole verificare la coerenza degli indirizzi dell'Amministrazione agli obiettivi del programma di Agenda 2030, accrescendo al contempo la consapevolezza dell'importanza e della centralità di tali obiettivi, al cui raggiungimento contribuiscono anche le azioni e le iniziative dell'ente locale.

I Goal dell'Agenda 2030



2.2.2 NAZIONALE

Obiettivi, contesto economico e politico delineato dal Governo

Obiettivi individuati dal Governo

Gli obiettivi strategici dell'ente dipendono molto dal margine di manovra concesso dall'autorità centrale. L'analisi delle condizioni esterne parte quindi da una valutazione di massima sul contenuto degli obiettivi del governo per il medesimo arco di tempo, anche se solo presentati al parlamento e non ancora tradotti in legge. Si tratta di valutare il grado di impatto degli indirizzi presenti nella decisione di finanza pubblica (è il documento governativo paragonabile alla sezione strategica del DUP) sulla possibilità di manovra dell'ente locale.

Allo stesso tempo, se già disponibili, vanno considerate le direttive per l'intera finanza pubblica richiamate nella legge di stabilità (documento paragonabile alla sezione operativa del DUP) oltre che gli aspetti quantitativi e finanziari riportati nel bilancio statale (paragonabile, per funzionalità e scopo, al bilancio triennale di un comune). In questo contesto, ad esempio, potrebbero già essere delineate le scelte indotte dai vincoli di finanza pubblica.

Contesto economico e politica di bilancio

La nota di aggiornamento al DEF 2022 individua il contesto in cui si svilupperà l'azione.

Il quadro di previsione complessivo "rimane influenzato principalmente dagli sviluppi attesi della pandemia, dall'impulso alla crescita derivante dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dalle politiche monetarie e fiscali a livello globale (..)", i costi dell'energia, dei materiali e l'evoluzione della guerra in Ucraina.

Quadro macroeconomico

La politica di bilancio del Governo "continuerà ad assicurare il supporto al settore privato fin tanto che sarà necessario ad ottenere il consolidamento della ripresa economica, con l'obiettivo non soltanto di colmare il divario con il periodo pre-pandemia, ma di recuperare anche la crescita perduta sin da allora (..)".

Rispetto allo scenario prefigurato a legislazione vigente, "gli interventi di politica fiscale che il Governo intende adottare determinano un rafforzamento della dinamica espansiva del PIL nell'anno in corso e nel successivo. Rilevano in particolare la conferma delle politiche invariate e il rinnovo di interventi in favore delle PMI e per la promozione dell'efficientamento energetico e dell'innovazione (..)".

Indebitamento netto e debito pubblico

Nel 2020 "il rapporto debito pubblico/PIL è aumentato in tutti gli stati dell'Unione Europea e dell'area Euro (..) ". Ben quattordici nazioni, compresa l'Italia, "hanno oltrepassato la soglia di riferimento del 60% del debito sul PIL, stabilito dal Trattato e Regolamento CE (..) ".

Il debito pubblico italiano "(..) si attestava al 134,3 per cento del PIL alla fine del 2019, sostanzialmente stabile rispetto al valore del 2018. A seguito della crisi pandemica, il debito pubblico è salito a 155,6 per cento del PIL alla fine del 2020. Dal 2021 si prevede una sua progressiva diminuzione, passando dal 153,5 per cento del PIL a fine anno, per scendere sotto i 150 punti alla fine del 2022, grazie ad una diversa dinamica del PIL e all'aggiustamento dell'indebitamento netto (..) ".

Il percorso di riduzione progressiva del debito "non rispetta comunque la velocità richiesta dalla regola del debito del PSC per conseguire l'obiettivo di debito-PIL del 60 per cento in 20 anni (..) ".

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PNRR

Il PNRR, acronimo di **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, è il documento strategico che il Governo italiano ha predisposto per accedere ai fondi del *programma Next generation EU* (NGEU). Il 30 aprile 2021 l'Italia ha presentato alla Commissione Europea il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il Piano, approvato il 13 luglio 2021, intende in sintesi:

- rilanciare il Paese dopo la crisi pandemica, stimolando una transizione ecologica e digitale;
- favorire un cambiamento strutturale dell'economia, a partire dal contrasto alle diseguaglianze di genere, territoriali e generazionali.

Suddiviso in **6 Missioni principali**, Il PNRR descrive le priorità di investimento per un arco temporale di 5 anni. Il Governo ha cominciato a mettere in atto il Piano nella seconda metà del 2021 e dovrà completarlo e rendicontarlo entro la fine del 2026. Si pone l'obiettivo di rilanciare la struttura economico-sociale del Paese puntando in particolare sulle leve della digitalizzazione, della transizione ecologica e dell'inclusione sociale.

Le Missioni del PNRR



MISSIONE 1 - Digitalizzazione, competitività, cultura e turismo

Promuovere la **transizione digitale nella PA**, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema produttivo, migliorare la **competitività delle filiere industriali** e rilanciare due settori che distinguono l'Italia: il turismo e la cultura.



MISSIONE 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica

Incentivare la sostenibilità sociale ed economica, con interventi che coinvolgono aree come **l'agricoltura**, la **gestione dei rifiuti**, l'utilizzo di fonti di **energia rinnovabili** e la biodiversità del territorio.



MISSIONE 3 - Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Modernizzare e potenziare la rete ferroviaria (soprattutto nel Sud), **ottimizzare e digitalizzare il trasporto aereo**, garantire l'interoperabilità della piattaforma logistica nazionale per la rete dei porti.



MISSIONE 4 - Istruzione e ricerca

Colmare le carenze nel sistema dell'istruzione lungo **tutte le fasi del ciclo formativo**, dall'asilo nido fino all'università, rafforzando i sistemi di ricerca e offrendo nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico.



MISSIONE 5 - Inclusione e coesione

Investire nelle infrastrutture sociali, rafforzare le politiche attive del lavoro, sostenere l'**alternanza scuola-lavoro** e l'**imprenditoria femminile**, con particolare attenzione alla protezione di individui fragili, famiglie e genitori.



MISSIONE 6 - Salute

Rafforzare la prevenzione e l'assistenza tramite l'integrazione tra servizi sanitari e sociali e la digitalizzazione del SSN, potenziare il **Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE)** e la **Telemedicina**, promuovere la formazione del personale sanitario e la ricerca scientifica.

Dettaglio missioni PNRR

Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo. Ogni piano nazionale dovrà includere il 20% di spesa per il settore digitale.

La Missione 1 vuole dare un impulso decisivo al rilancio della competitività e della produttività dell'Italia. Si tratta di una sfida complessa, per la quale sarà necessario un intervento profondo, che agisca su più elementi chiave del nostro sistema economico: la connettività per cittadini, imprese e pubbliche amministrazioni, una Pubblica Amministrazione moderna e la valorizzazione del patrimonio culturale e turistico, anche in funzione di promozione dell'immagine e del brand del Paese.

Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica, a cui deve essere dedicato almeno il 37% del fondo.

La Missione 2 ha un obiettivo ben preciso: realizzare la transizione verde ed ecologica della società e dell'economia italiana, in conformità con il Green Deal europeo. Stabilisce interventi per l'agricoltura sostenibile e l'economia circolare, programmi di investimento e ricerca per le fonti di energia rinnovabili, lo sviluppo della filiera dell'idrogeno e della mobilità sostenibile. Sono previste, inoltre, azioni volte al risparmio dei consumi di energia tramite l'efficientamento del patrimonio immobiliare (pubblico e privato) e iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, la riforestazione, l'utilizzo efficiente dell'acqua e il miglioramento della qualità delle acque interne e marine.

Insomma, una vera Missione "green", che promuove tantissime opportunità alle imprese del nostro Paese.

Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile

La Missione 3 ha l'obiettivo di superare gli ostacoli del sistema dei trasporti progettando interventi in grado di affrontare le sfide ambientali e logistiche nel settore della mobilità.

Stabilisce interventi per il miglioramento del sistema infrastrutturale italiano, con l'obiettivo di ammodernare la nostra rete di collegamenti per accrescere la competitività del nostro Paese, nel pieno rispetto dell'ambiente; anche le aziende beneficeranno di questi interventi, sviluppando conseguentemente il proprio sistema logistico.

Missione 4: Istruzione e ricerca

La Missione 4 si focalizza sulla relazione che intercorre tra istruzione e mondo del lavoro. Lo scopo degli interventi stabiliti è formare le risorse adatte ai bisogni delle imprese, in vista delle prossime sfide richieste dal mercato.

Il cosiddetto "*Skills mismatch* tra istruzione e domanda di lavoro" è infatti una delle tante criticità emerse nel PNRR; si tratta della mancata corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro, dunque tra le competenze di chi cerca lavoro e le skills di cui le aziende avrebbero effettivamente bisogno. Ma non è l'unica.

Sono previsti infatti interventi mirati all'innovazione del percorso scolastico (sia a livello formativo sia strutturale) e incentivi che stimolino una collaborazione sinergica tra ricerca pubblica e mondo imprenditoriale.

Missione 5: Inclusione e coesione

La Missione 5 offre incentivi molto diversi tra loro ma tutti accomunati da un unico scopo: realizzare interventi che consentano, su più livelli, di attuare una politica a vocazione sociale incentrata sull'inclusività.

Stabilisce interventi per favorire la socializzazione, il sostegno di percorsi di vita indipendente - soprattutto per persone anziane o con disabilità - e, parallelamente, incentiva politiche di sostegno all'occupazione rafforzando i Centri per l'Impiego, favorendo la creazione di imprese femminili e promuovendo l'acquisizione di nuove competenze delle nuove generazioni.

Missione 6: Salute

La recente pandemia ci ha ricordato ancora una volta il valore della salute, la sua natura di bene pubblico fondamentale e l'importanza macroeconomica dei servizi sanitari pubblici.

Ecco perché alla "Salute" è dedicata un'intera Missione del PNRR che intende indirizzare risorse per il rafforzamento di resilienza e tempestività di risposta del Sistema Sanitario Nazionale (SSN) attraverso misure ben precise.

L'obiettivo principale è quello di rafforzare le prestazioni erogate sul territorio grazie alla creazione di strutture e presidi territoriali (come le Case della Comunità e gli Ospedali di Comunità), ma anche di potenziare l'assistenza domiciliare, ammodernare le strutture tecnologiche e digitali esistenti e promuovere la ricerca scientifica.

Queste missioni a loro volta si suddividono in componenti, ambiti di intervento e investimenti.

2.2.3 TERRITORIALE

Il territorio Provinciale

Premessa

I dati sotto presentati della Provincia di Udine fanno riferimento all'indagine della Qualità della vita anno 2022 del Sole 24 Ore (<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>) in cui si prendono in esame 90 indicatori, suddivisi in sei macrocategorie tematiche (ciascuna composta da 15 indicatori) che accompagnano l'indagine a partire dal 1990:

- ricchezza e consumi;
- affari e lavoro;
- ambiente e servizi;
- demografia, società e salute;
- giustizia e sicurezza;
- cultura e tempo libero.

L'aumento e l'aggiornamento costante degli indicatori negli anni consente di misurare molti aspetti del benessere. Gli indicatori sono tutti certificati, forniti al Sole 24 Ore da fonti ufficiali, istituzioni e istituti di ricerca. Per ciascuno dei 90 indicatori, mille punti vengono dati alla provincia con il valore migliore e zero punti a quella con il peggiore. Il punteggio per le altre province si distribuisce in funzione della distanza rispetto agli estremi (1000 e 0). In seguito, per ciascuna delle sei macrocategorie di settore, si individua una graduatoria determinata dal punteggio medio riportato nei 15 indicatori, ciascuno pesato in modo uguale all'altro (1/90). Infine, la classifica finale è costruita in base alla media aritmetica semplice delle sei graduatorie di settore.

Quadro generale

Qualità della vita a Udine

12° SU 107 PROVINCE

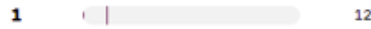
Popolazione: 523.416 (2022) Istat

La performance migliore e peggiore i

1° in classifica

Incendi

Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021) MEDIA



103° in classifica

Imprenditorialità giovanile

In % sul totale delle imprese registrate (Infocamere)



Classifica finale 2022

RANK
12°

VAR.2022/2021
-3▼

MEDAGLIE i
0 0 0

INDICATORE	107°	1°	RANK	VAR.'21/'20	MEDAGLIE		
> Ricchezza e consumi			32°	-4▼	0	0	0
> Affari e lavoro			65°	-26▼	0	0	0
> Giustizia e sicurezza			5°	+10▲	0	0	0
> Demografia e società			45°	-20▼	0	0	0
> Ambiente e servizi			30°	-10▼	0	0	0
> Cultura e tempo libero			11°	+7▲	0	1	0

RICCHEZZA E CONSUMI		32°	-4 ▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Assorbimento del settore residenziale % mq compravenduti su mq offerti sul mercato (Scenari immobiliari, stima sul 2022)	75	60	67,4
Inflazione energia, gas e prodotti combustibili in % (elab su dati Istat, ott 2021-ott 2022)	17	122	137
Canoni medi di locazione Incidenza % sul reddito medio dichiarato (100 mq in zona semicentrale nei capoluoghi) (Scenari immobiliari)	13	20	32,2
Depositi bancari delle famiglie consumatrici In migliaia euro pro capite (Banca d'Italia, al 31 agosto 2022)	19	23	19,2
Pagamenti delle fatture oltre i 30 giorni % delle fatture commerciali ai fornitori (Cribis, a settembre 2022)	36	8	10,1
Spesa delle famiglie per il consumo di beni durevoli In euro all'anno (Osservatorio Findomestic - Prometeia, 2021)	44	2.961	2.687,20
Beneficiari di reddito di cittadinanza Assegni ogni mille abitanti (Inps/Istat)	19	5	16
Protesti levati In euro pro capite (Infocamere/Istat, gen-lug 2022)	32	1	1,5
Prezzo medio di vendita delle case In euro al mq, nuovo in zona semicentrale nei capoluoghi (Scenari immobiliari)	67	1.300	1.816,90
Riqualificazioni energetiche Euro per abitante (Enea, 2020)	30	77	55,3
Inflazione prodotti alimentari e bevande non alcoliche in % (elab su dati Istat, ott 2021-ott 2022)	98	16	13,8
Popolazione con crediti attivi In percentuale sul totale dei maggiorenni residenti (Crif)	66	45	45,9
Valore aggiunto per abitante Migliaia di euro a valori correnti (Prometeia)	25	31	26,1
Spazio abitativo In mq (superficie media in base ai componenti medi delle famiglie) (Scenari immobiliari)	13	91,3	75,2
Reddito medio da pensione di vecchiaia In euro all'anno (Inps, 2021)	46	19.844	19.563,70

AFFARI E LAVORO		65°	-26 ▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Imprese che fanno e-commerce In % sul totale delle imprese registrate (Infocamere)	73	0	0,5
Nuove iscrizioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, al 30 settembre 2022)	74	5	5,1
Qualità ricettiva delle strutture alberghiere Numero medio di stelle (Elab. Tagliacarne su dati Istat, 2021)	86	3	3,3
Numero pensioni di vecchiaia Numero pensionati ogni 1000 abitanti (inps, 2021)	97	238	197
Imprenditorialità giovanile In % sul totale delle imprese registrate (Infocamere)	103	7	8,4
Ore di Cig ordinaria Media ore autorizzate per impresa registrata (inps, gen-sett 2022)	78	35	27,8
Cessazioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, al 30 settembre 2022)	70	5	4,4
Densità di posti letto nelle strutture ricettive Posti letto per km2 (Elab. Tagliacarne su dati Istat, 2021)	30	22	20,4
Partecipazione alla formazione continua Partecipanti, in % su popolazione 25-64 anni (Istat, 2021)	26	11	9,6
Startup innovative Ogni mille società di capitale (Infocamere, al 30 settembre 2022)	21	9	6,7
Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) In % (Istat, 2021)	14	15	22,1
Infurti sul lavoro Denunce con esito mortale ogni 10mila abitanti (Inail, 2021)	93	0	0,2
Tasso di occupazione In % (20-64 anni) (Istat, 2021)	29	71,4	63,2
Imprese straniere Ogni 100 imprese registrate (Infocamere)	42	0,1	0,1
Quota di export sul Pil Rapporto % tra esportazioni di beni verso l'estero e valore aggiunto (Prometeia, 2022)	35	43,7	30,6

AMBIENTE E SERVIZI		30°	-10 ▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Giovani 12 parametri tra cui concerti, aree sportive, nozze, età al primo figlio (elab. Sole 24 Ore)	93	442	482,1
Giorni consecutivi senza pioggia Numero di giorni (Istat, 2021)	18	18	27,5
Consumi energetici Gas naturale ed energia elettrica nei comuni capoluogo, tonnellate equivalenti di petrolio per 100 abitanti (Istat, 2020)	68	96	80,1
Qualità dell'aria Indice su dati Pm10, biossido di azoto e ozono, nel capoluogo (Ecosistema urbano - Legambiente, 2021)	55	47	51,3
Piste ciclabili Metri equivalenti ogni 100 abitanti (Legambiente - Ecosistema urbano, 2021)	33	12	9,7
Anziani 12 parametri tra cui orti urbani, biblioteche, farmaci, infermieri (elab. Sole 24 Ore)	59	391	401,7
Tasso di motorizzazione Auto in circolazione ogni 100 abitanti (Legambiente - Ecosistema urbano, 2021)	61	66	65,5
ICityRank Media dei punteggi in base a 36 indicatori, suddivisi in 8 categorie (Fpa, 2022)	44	60	55,7
Sportelli bancari Atm ogni 10mila abitanti (Banca d'Italia)	10	10	6,7
Illuminazione pubblica sostenibile -2020	28	83	46,2
Bambini 12 parametri tra cui asili nido, aree giochi, pediatri, scuole accessibili (elab. Sole 24 Ore)	5	486	390,2
Ecosistema urbano 18 parametri tra cui raccolta differenziata, consumi idrici, trasporto locale (Legambiente - Ambiente Italia, 2021)	18	1	0,5
Indice del clima Media in base a 10 parametri climatici tra cui soleggiamento, ondate di calore, piogge, umidità (elaborazione Sole 24 Ore su dati 3Bmeteo, 2012)	70	564	593,5
Isole pedonali Mq per abitante (Legambiente - Ecosistema urbano, 2020)	100	0	0,5
Energia elettrica da fonti rinnovabili Incidenza eolico, fotovoltaico, geotermico e idrico, in % su produzione lorda (Elab. Tagliacarne su dati Gse, 2021)	70	29	50,3

Comunità Collinare del Friuli

DEMOGRAFIA E SOCIETÀ		45°	-20▼
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Iscritti all'Aire Per provincia di iscrizione, ogni 100 abitanti (Migrantes, al 1° gennaio 2022)	90	17	11,7
Medici di medicina generale Professionisti attivi ogni mille abitanti (Iqvia)	50	1	0,7
Qualità della vita delle donne 12 parametri tra cui occupazione, imprese, quote rosa, sport e competenze Stem (2022)	5	691	559,9
Immigrati regolari residenti In % sulla popolazione residente (Istat)	61	8	8,2
Anni di studio Numero medio sulla popolazione over 25 anni (elab. Tagliacarne su dati Istat)	23	11	10,4
Età media al parto Anni della madre al primo figlio, media calcolata sui soli nati vivi (Istat, 2021)	50	32	32,4
Indice di dipendenza strutturale Rapporto tra non attivi (0-14 anni e 65 anni e più) ogni 100 attivi (15-64 anni) (Istat, 2021)	90	62	58,6
Saldo migratorio totale Diff. iscritti e cancellati in anagrafe, ogni mille abitanti (Istat, 2021)	32	3	1,1
Densità abitativa Residenti per kmq (Istat, 2021)	29	105	264,8
Speranza di vita alla nascita Numero medio di anni (Istat, 2021)	79	81,9	82,4
Quoziente di natalità Nati vivi ogni mille abitanti (Istat, 2021)	89	5,7	6,5
Persone con almeno il diploma In % (25 - 64 anni) (Istat, 2021)	11	71,4	61,7
Laureati e altri titoli terziari In % (25 - 39 anni) (Istat, 2021)	31	29,9	26,7
Casi Covid-19 Ogni mille abitanti (Protezione civile/Istat, 2022)	52	261,5	260,4
Medici specialisti Per 10mila abitanti (Istat, 2021)	36	30,8	29,4

GIUSTIZIA E SICUREZZA		5°	+10▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Durata media delle cause civili In giorni (Elaborazione su dati Giustizia.it, i semestre 2022)	8	268	561,9
Indice di criminalità - totale dei delitti denunciati Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	13	2.394	3.109,10
Reati legati agli stupefacenti (spaccio, produzione, ecc.) Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	38	41	49
Indice di rotazione delle cause Procedimenti definiti su nuovi iscritti (Elaborazione su dati Giustizia.it, i semestre 2022)	98	1	1,1
Furti con strappo Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	27	5	13,4
Rapine in pubblica via Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	33	4	10,5
Comuni: capacità di riscossione valori percentuali (Istat, 2019)	4	85	77,4
Incendi Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	1	1	14,5
Furti in abitazione Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2021)	63	203	196,1
Riciclaggio e impiego di denaro Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	64	1,9	2,1
Delitti informatici Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	5	13,1	36,3
Estorsioni Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2021)	4	7,9	16
Mortalità per incidenti stradali Tasso standardizzato per 10.000 residenti (15-34 anni) (Istat, 2021)	92	1,3	0,8
Indice di litigiosità Cause civili iscritte ogni 100mila abitanti (Elaborazione su dati Giustizia.it)	19	776,40	1.056,50
Quota cause pendenti ultratriennali In % sul totale delle cause pendenti (Elaborazione su dati Giustizia.it)	10	4,4	14,4

CULTURA E TEMPO LIBERO		11°	+7▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Palestre, piscine, centri per il benessere e stabilimenti termali Ogni 10mila abitanti (Infocamere, al 30 settembre 2022)	1	3	1,7
Ristoranti (incluse la ristorazione mobile) Ogni mille abitanti (Infocamere, al 30 settembre 2022)	42	4	4
Patrimonio museale per 100 km2 (Istat, 2020)	28	20	15,8
Banda larga (Fttc >100mbps) % famiglie raggiunte (Agcom, 2021)	24	75	63,8
Partecipazione elettorale In % sul totale degli elettori (Elab su dati Viminale, 2022)	45	67	63,7
Indice Sport e Bambini Indice sintetico in base ai dati su praticanti, scuole e risultati (Pts Clas, 2021)	35	1	0,9
Aziende agrituristiche per 100 km2 (Istat, 2020)	37	86	86,4
Penetrazione banda larga Accessi broadband FttH - % famiglie con linea attiva (Agcom, 2021)	49	5	5,8
Indice di Sportività Media dei punteggi in base a 36 parametri (Pts Clas, 2021)	11	1	0,9
Amministratori comunali con meno di 40 anni In % sul totale (Istat, 2021)	69	26	27,7
Indice di lettura Copie diffuse ogni 100 abitanti (Ads, 2021)	10	26	15,9
Verde urbano fruibile Mq per abitante (Istat, 2020)	51	20	22,4
Librerie Ogni 100mila abitanti (Infocamere/Istat)	88	5,4	7,7
Bar Ogni mille abitanti (Infocamere/Istat)	20	3,4	2,9
Offerta culturale Spettacoli ogni mille abitanti (Siae/Istat, 2021)	16	38,7	26,8

Gli indici sintetici

Nell'indagine sono presenti, inoltre, una decina di "indici sintetici" pubblicati nel corso dell'anno, che a loro volta aggregano più parametri in modo tematico, elaborati da istituti terzi o direttamente dal Sole 24 Ore. Gli indicatori sintetici si possono trovare sempre alla pagina:

indice sintetico del clima: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/?Udine>

indice sintetico della qualità della vita femminile: <https://www.ilsole24ore.com/art/benessere-donne-c-e-monza-vertice-sud-piu-laureate-AEVHnTOC>

indice sintetico di sportività: <https://lab24.ilsole24ore.com/indiceSportivita/>

indice di qualità di vita delle generazioni: <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita-generazioni/>

Indice della criminalità: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/?Udine>

L'indice del clima: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/?Udine>

Economia locale e lavoro

Redditi

La rappresentazione dell'economia dell'area può prendere avvio dalle informazioni messe a disposizione dal Dipartimento delle Finanze del MEF con i dati delle dichiarazioni dei redditi delle persone fisiche. Si riportano i grafici relativi ai redditi dichiarati nel 2018 (Fig. 4.1) e nel 2019 (Figura 4.2) e relative imposte nette unitarie.

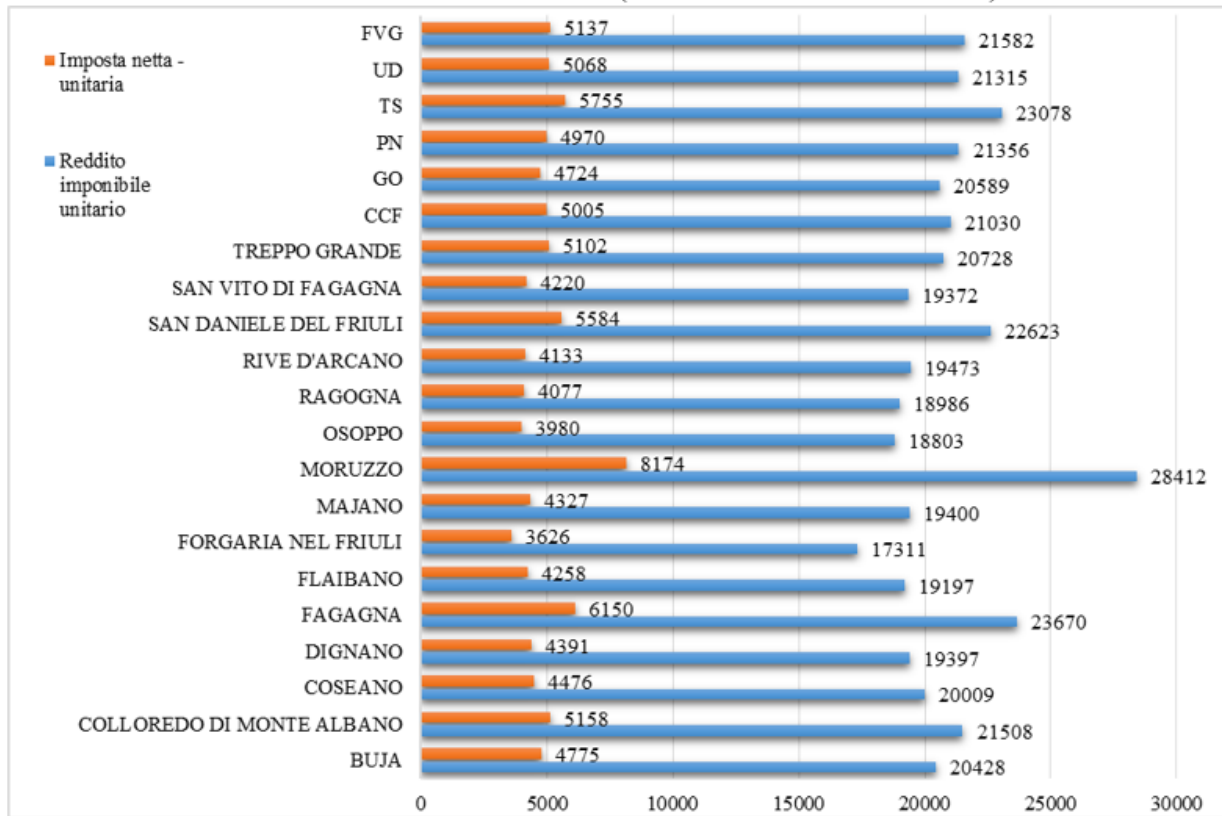
Il confronto tra i due grafici evidenzia la crescita di reddito dichiarato in tutti i comuni membri che alza la media della Comunità Collinare a 21.030 euro, livello di poco inferiore a quello provinciale e regionale.

Rispetto al 2018, nel 2019 si registra un leggero incremento nel numero dei contribuenti che hanno assolto l'obbligo dichiarativo nel territorio della CCF: 39.375 in totale. Il reddito imponibile dichiarato ammonta a circa 809 milioni di euro in totale. Nel contesto dei 15 comuni spicca l'importo medio rilevato a Moruzzo (28.412 euro) che colloca il comune al vertice dell'intera regione anche per l'anno 2018. In totale 5 comuni superano la media dei 20 mila euro. Il minimo registrato nel 2018 è nel comune di Forgaria nel Friuli (17.311 euro). I contribuenti di Moruzzo sono anche quelli che in media versano le imposte nette più elevate (8.174 euro) così come quelli di Forgaria nel Friuli versano l'imposta media più bassa (3.626 euro) (Fig. 4.2).

La Fig. 4.3 mostra la distribuzione del reddito, per fasce, nei comuni della CCF. La fascia di redditi totali dichiarati che prevale è quella da 15.000 a 26.000 euro (35,4% in CCF). Il 37,7% dei redditi dichiarati si colloca al di sotto dei 15.000 euro, mentre il 22,9% dei redditi dichiarati si colloca nella fascia da 26.000 a 55.000 euro annui. Complessivamente, il 58,3% dei redditi annui dichiarati in Comunità Collinare si registra nella fascia tra i 15.000 ed i 55.000 euro annui (Fig. 4.3). Rispetto ai redditi dichiarati nel 2018, si registra un leggero spostamento dei redditi dichiarati verso importi superiori nelle dichiarazioni del 2019.

Redditi imponibili medi e imposte nette medie nei comuni della CCF e confronti con altri territori (redditi dichiarazioni 2019)

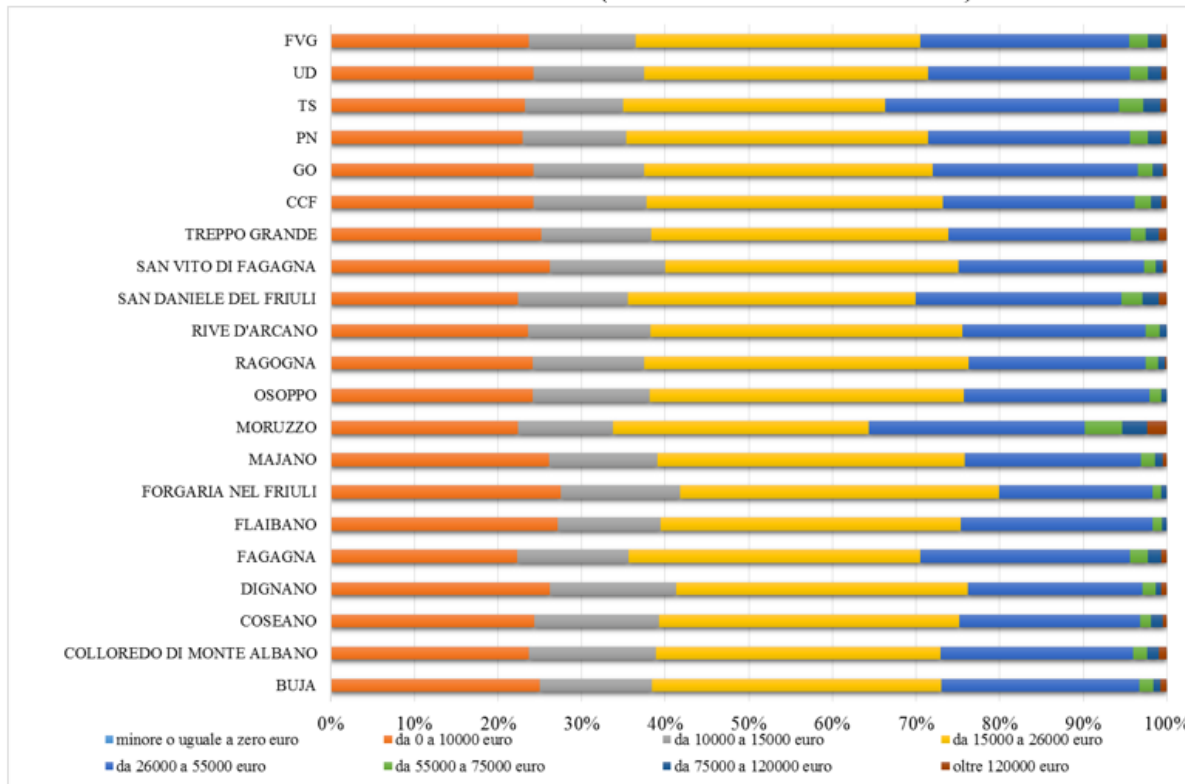
Fig. 4.2 - Redditi imponibili medi e imposte nette medie nei comuni della CCF e confronti con altri territori (redditi dichiarazioni 2019)



Fonte: elaborazioni su dati del Dipartimento delle Finanze del MEF.

Distribuzione per classi dei redditi nei comuni della CCF e confronti con altri territori (redditi dichiarazioni 2019)

Fig. 4.3 – Distribuzione per classi dei redditi nei comuni della CCF e confronti con altri territori (redditi dichiarazioni 2019)



Fonte: elaborazioni su dati del Dipartimento delle Finanze del MEF.

Lavoro

La valutazione dell’occupazione per dimensioni territoriali inferiori a quelle provinciali non è facilmente realizzabile, se non in occasione dei censimenti.

Si può però fare ricorso, con le dovute prudenze, ai dati camerali del Registro delle imprese dai quali si evince che al 2017 gli addetti delle unità locali (localizzazioni) iscritte in riferimento al territorio della CCF (escluse le P.A. e le libere professioni) erano 16.172 a fine 2017, mostrando un promettente incremento sia rispetto al 2016 (+1,9%) che al 2015 (+4,1%); sebbene leggermente inferiore rispetto a quelli provinciali (+3,0% e + 5,2%). La distribuzione settoriale fa risaltare il peso consistente (pur in leggera riduzione) di Industria e Costruzioni (57,6% al 2017) a differenze della prevalente terziarizzazione provinciale (Tab. 4.1).

La tabella 4.2 evidenzia come, negli anni, anche se il numero di imprese sia andato complessivamente riducendosi, il numero degli addetti sia costantemente cresciuto. La tabella

Comunità Collinare del Friuli

conferma che il numero di addetti sia cresciuto da 16.610 nel 2018 (4° trimestre) a 16.856 nel 2019 (4° trimestre), con un aumento positivo di +1,48 %.

Il dettaglio comunale per buona parte della classificazione delle attività economiche (ATECO) è ricavabile da una prima elaborazione delle informazioni fornite dall'ISTAT e dalla Camera di

Commercio, in termini sempre di numerosità di addetti delle unità locali delle imprese attive (valori medi annui 2019). Quasi 3/4 degli addetti registrati in CCF sono concentrati in 5 comuni: San Daniele del Friuli (3.825), Fagagna (3.024), Buja (2.194), Osoppo (2.209) e Majano (1.522) come riassunto in Tab. 4.3.

Le attività produttive sono state suddivise in settori, secondo un ordine alfabetico. Di seguito si riassume la corrispondenza tra lettere, settori e codici Ateco 2 cifre.

Come evidenziato in Fig. 4.4, il settore che prevale nel 2019 in termini di addetti totali è quello delle attività manifatturiere che hanno assorbito poco meno del 49% del totale degli addetti delle unità locali delle imprese attive nella Comunità Collinare del Friuli. Seguono il settore del commercio (11,6%) e delle costruzioni (8,8%).

Queste percentuali confermano il trend degli ultimi anni che ha visto le attività manifatturiere assumere un ruolo sempre crescente nel territorio della Comunità Collinare, sia in numero di addetti occupati che in valore generato. L'Istat ha diffuso per la prima ed unica volta nel 2018 la stima delle principali variabili di conto economico delle imprese dell'industria e dei servizi a un dettaglio di analisi territoriale e settoriale notevolmente più fine rispetto a quanto comunicato precedentemente. I nuovi dati e indicatori territoriali sono elaborati a partire dalla stima delle principali variabili di conto economico per ciascuna delle unità locali delle imprese industriali e dei servizi non finanziari residenti sul territorio nazionale.

Nel caso della CCF – collocata in un "Sistema locale urbano pluri-specializzato" - si tratta nel complesso di dati basati su 3.486 unità locali nell'ambito delle quali sono stati rilevati 15.312 addetti (media 4,4) e 11.337 dipendenti (media 3,3). Il valore aggiunto generato nel 2015 dalle attività oggetto di osservazione è stato di oltre 746 milioni di euro nell'intera CCF, valore che rappresenta oltre il 16% di quello provinciale e quasi il 5% di quello regionale (Tab. 4.4).

A San Daniele del Friuli vengono registrati i più alti livelli assoluti di retribuzioni (oltre 70 milioni di euro) e di valore aggiunto (circa 185 milioni di euro), mentre è Osoppo il comune che contribuisce maggiormente all'economia locale in termini di fatturato complessivo (oltre 1 miliardo di euro) ossia circa 1/3 dell'intera CCF e tale da spingere l'incidenza della CCF sulla provincia udinese al 18% per questa dimensione (Tab. 4.4).

Il valore aggiunto generato da ciascun addetto delle unità locali della CCF, pari a 48,75 migliaia di euro, supera i valori provinciali, regionali ed anche dell'intero nord-est. Il valore che balza immediatamente all'occhio è quello di Osoppo dove le 170 unità locali con 1.990 addetti riescono a portare questo indicatore a quasi 80 mila euro per addetto. Questo comune emerge per l'alto valore della retribuzione media per dipendente che supera i 34 mila euro contro i circa 26 della CCF e dell'intera regione (Tab. 4.5 e Fig. 4.5).

Come precisato in premessa del presente paragrafo, un'importante fonte di dati per la valutazione dell'occupazione per dimensioni territoriali inferiori a quelle provinciali è rinvenibile nella pubblicazione dei risultati dei censimenti. L'ISTAT, come visto in precedenza, ha reso disponibili a febbraio 2021 i primi dati del Censimento Permanente delle Popolazione e Abitazioni 2019 per il Friuli Venezia Giulia contenenti anche interessanti informazioni sulle condizioni professionali dei residenti a livello comunale. I dati sono riportati nelle tabelle 4.6 e 4.7 e nelle figure 4.6 e 4.7.

Addetti nelle unità locali della CCF e in provincia di Udine

Tab. 4.1 – Addetti nelle unità locali della CCF e in provincia di Udine

Indicatori	CCF			Provincia di UD		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
ADDETTI Localizzazioni, di cui	15.538	15.866	16.172	162.978	166.412	171.428
<i>Agricoltura, Silvicoltura e Pesca</i>	<i>3,91%</i>	<i>3,87%</i>	<i>3,85%</i>	<i>4,76%</i>	<i>4,89%</i>	<i>4,39%</i>
<i>Industria e Costruzioni</i>	<i>60,99%</i>	<i>59,62%</i>	<i>57,60%</i>	<i>38,86%</i>	<i>37,87%</i>	<i>37,42%</i>
<i>Commercio e Servizi</i>	<i>35,11%</i>	<i>36,51%</i>	<i>38,55%</i>	<i>56,38%</i>	<i>57,24%</i>	<i>58,20%</i>

Nota: unità locali (localizzazioni) iscritte alle Camere di Commercio (escluse le P.A. e le libere professioni).

Fonte: elaborazioni su dati CCIAA e ISTAT

Imprese attive e addetti nei comuni della CCF – confronto storico

Tab. 4.2 Imprese attive e addetti nei comuni della CCF – confronto storico

Comune	4° trim 2014		4° trim 2017		4° trim 2018		4° trim 2019	
	Attive	Addetti totali loc.	Attive	Addetti totali loc.	Attive	Addetti totali loc.	Attive	Addetti totali loc.
UD013 BUJA	713	2,039	681	2,108	673	2,164	684	2,194
UD028 COLLOREDO DI MONTE ALBANO	265	549	260	522	258	539	261	541
UD031 COSEANO	312	863	311	830	310	827	305	895
UD032 DIGNANO	310	554	290	689	292	646	288	643
UD037 FAGAGNA	679	2,477	652	2,855	634	2,989	641	3,024
UD039 FLAIBANO	130	161	114	168	109	162	104	154
UD053 MAJANO	544	1,515	538	1,521	543	1,524	537	1,522
UD063 MORUZZO	182	255	175	265	177	267	179	297
UD066 OSOPPO	235	2,337	240	2,163	244	2,228	233	2,209
UD087 RAGOGNA	209	282	194	291	194	301	194	304
UD095 RIVE D'ARCANO	274	504	254	506	243	521	239	529
UD099 SAN DANIELE DEL FRIULI	909	3,153	901	3,523	895	3,700	886	3,825
UD105 SAN VITO AL TORRE	177	199	183	445	178	195	174	198
UD126 TREPPO GRANDE	117	141	109	158	103	155	95	149
UD137 FORGARIA NEL FRIULI	150	372	142	385	148	392	148	372
Totale CCF	5,206	15,401	5,044	16,429	5,001	16,610	4,968	16,856

Fonte: Infocamere e CCIAA elaborazione aprile 2020

Attività produttive

Lettera	Descrizione
A	Agricoltura, silvicoltura pesca
B	Estrazione di minerali da cave e miniere
C	Attività manifatturiere
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria <u>condiz</u>
E	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione
F	Costruzioni
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di auto
H	Trasporto e magazzinaggio
I	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
J	Servizi di informazione e comunicazione
K	Attività finanziarie e assicurative
L	Attività immobiliari
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche
N	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
P	Istruzione
Q	Sanità e assistenza sociale
R	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e <u>diver</u>
S	Altre attività di servizi
X	Imprese non classificate

Numero di addetti delle unità locali delle imprese attive (valori medi annui 2019)

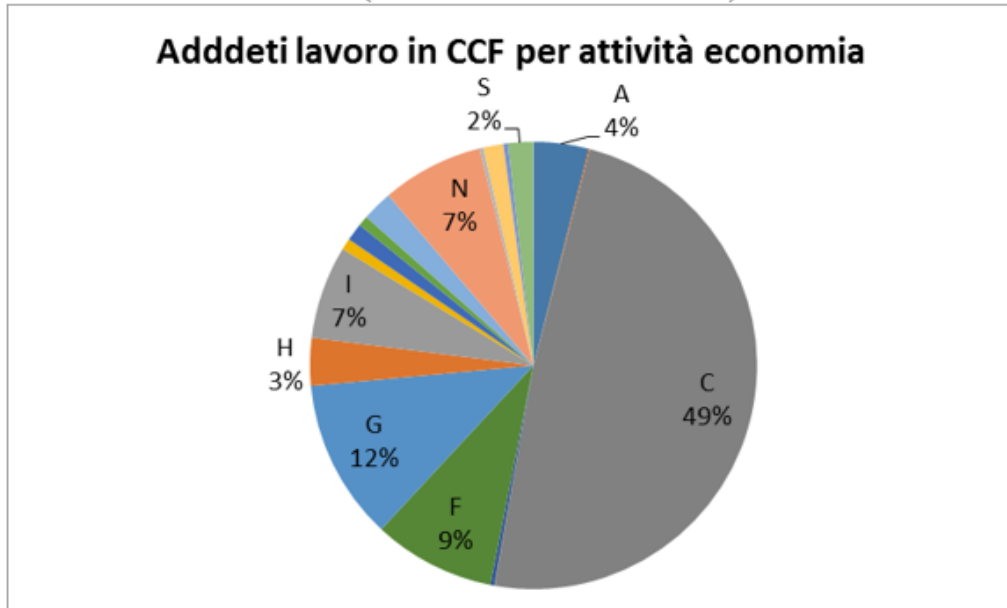
Tab. 4.3 Numero di addetti delle unità locali delle imprese attive (valori medi annui 2019)

	BUJA	COLLOREDO	COSEANO	DIGNANO	FAGAGNA	FLAIBANO	MAJANO	MORUZZO	OSOPPO	RAGOGNA	REVE D'ARCANO	SAN DANIELE	SAN VITO DI FAGAGNA	TREPPA GRANDE	FORGARIA NEL FRIULI	Totale
A	52	68	71	29	92	14	68	32	26	30	38	75	36	19	21	671
B	-	-	-	0	-	-	0	-	16	-	-	1	-	-	-	17
C	915	132	556	214	1562	21	807	57	1726	48	63	1827	54	33	193	8208
D	0	3	0	0	0	0	0	-	0	-	0	0	1	-	-	4
E	-	19	21	9	2	0	0	-	0	0	0	1	0	-	0	52
F	274	62	79	136	208	15	119	58	41	67	93	188	36	52	58	1486
G	254	119	85	72	353	62	229	35	90	51	87	422	40	21	38	1958
H	149	37	34	117	25	12	35	9	74	14	11	60	1	1	2	581
I	146	49	28	35	180	22	112	31	49	38	32	365	18	9	20	1134
J	19	3	0	1	21	-	12	11	7	6	-	47	-	2	10	139
K	56	2	8	2	27	1	22	0	16	4	3	70	0	3	1	215
L	26	5	0	1	26	0	11	4	5	0	4	41	1	0	1	125
M	26	8	0	5	48	-	27	7	27	25	29	165	2	2	1	372
N	195	21	1	4	344	1	34	20	84	5	153	374	0	1	2	1239
P	3	-	-	-	19	-	0	0	5	-	-	19	-	1	-	47
Q	22	1	-	-	62	1	9	21	27	3	8	79	-	-	11	244
R	14	0	2	1	16	1	3	4	6	1	-	7	-	1	1	57
S	43	12	9	15	39	3	34	8	10	12	8	83	9	4	13	302
X	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5
Totale ECONOMIA	2194	541	895	643	3024	154	1522	297	2209	304	529	3825	198	149	372	16856

Fonte: Infocamere e CCIAA elaborazione aprile 2020

Percentuale numero di addetti delle unità locali delle imprese attive su base settori Ateco (valori % su base dati 2019)

Fig. 4.4 – Percentuale numero di addetti delle unità locali delle imprese attive su base settori Ateco (valori % su base dati 2019)



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT.

Condizione professionale o non professionale (valori assoluti) ISTAT Censimento Permanente delle Popolazione e Abitazioni 2019

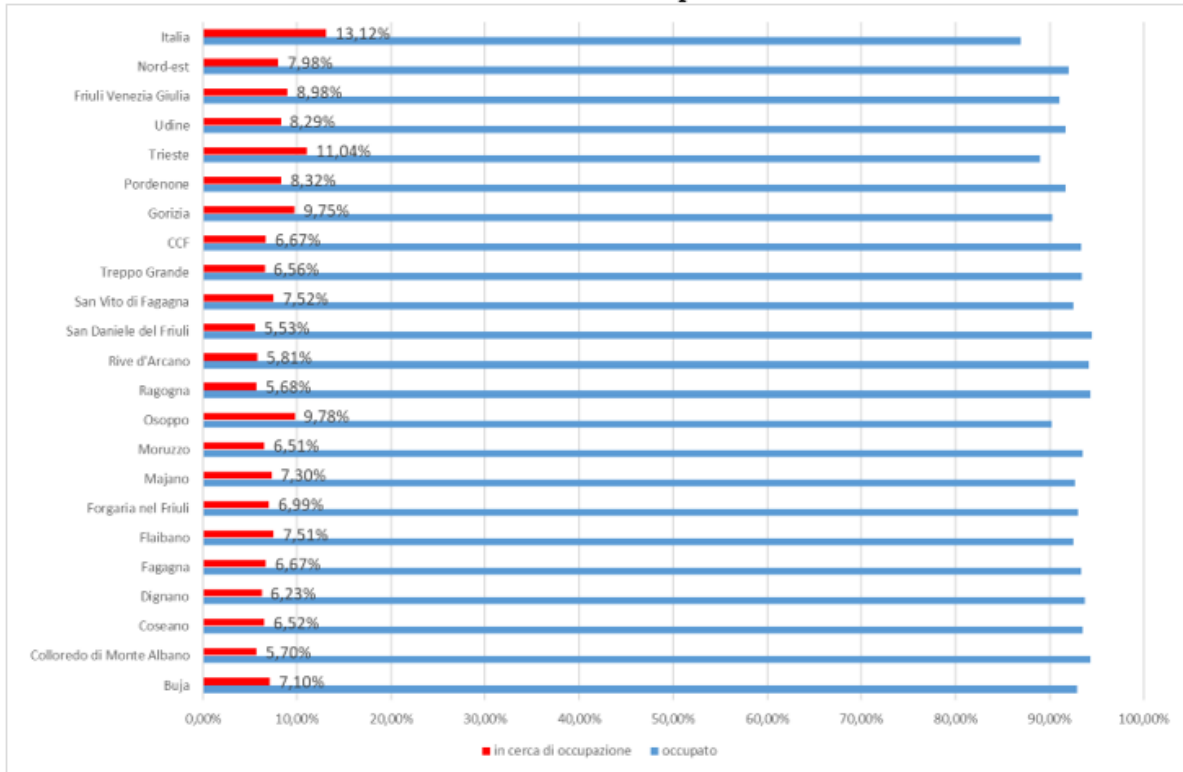
**Tab.4.6 - Condizione professionale o non professionale (valori assoluti)
ISTAT Censimento Permanente delle Popolazione e Abitazioni 2019**

	forze di lavoro			non forze di lavoro					Totale
	Totale	occupato	in cerca di occupazione	Totale	percepire/rice di una o più pensioni per effetto di attività lavorativa precedente o di redditi da capitale	studente/ssa	casalinga/o	in altra condizione	
Buja	3.086	2.867	219	2.638	1.568	442	383	245	5.724
Colloredo di Monte Albano	1.070	1.009	61	840	557	106	112	65	1.910
Coseano	1.012	946	66	874	539	142	122	71	1.886
Dignano	1.059	993	66	992	613	143	152	84	2.051
Fagagna	2.925	2.730	195	2.520	1.577	383	339	221	5.445
Flaibano	493	456	37	482	273	90	77	42	975
Forgaria nel Friuli	801	745	56	774	472	98	134	70	1.575
Majano	2.794	2.590	204	2.394	1.469	347	372	206	5.188
Moruzzo	1.183	1.106	77	974	587	175	134	78	2.157
Osoppo	1.391	1.255	136	1.156	692	175	172	117	2.547
Ragogna	1.339	1.263	76	1.183	732	162	190	99	2.522
Rive d'Arcano	1.119	1.054	65	1.020	627	163	135	95	2.139
San Daniele del Friuli	3.890	3.675	215	3.217	1.899	559	480	279	7.107
San Vito di Fagagna	851	787	64	623	384	96	89	54	1.474
Treppo Grande	793	741	52	723	448	100	123	52	1.516
CCF	23.806	22.217	1.589	20.410	12.437	3.181	3.014	1.778	44.216
Gorizia	62.927	56.791	6.136	58.702	33.127	8.730	10.325	6.520	121.629
Pordenone	149.903	137.431	12.472	119.722	66.925	19.825	20.468	12.504	269.625
Trieste	106.689	94.912	11.777	99.657	58.348	14.265	14.807	12.237	206.346
Udine	248.646	228.036	20.610	217.196	124.990	33.643	35.759	22.804	465.842
Friuli Venezia Giulia	568.165	517.170	50.995	495.277	283.390	76.463	81.359	54.065	1.063.442
Nord-est	5.674.988	5.221.918	453.070	4.440.331	2.423.863	743.555	794.926	477.987	10.115.319
Italia	27.236.827	23.662.471	3.574.356	24.677.107	11.582.201	4.082.880	5.605.576	3.406.450	51.913.934

Fonte: ISTAT 2021.

Incidenza delle persone in cerca di occupazione sul totale della forza lavoro. ISTAT Censimento Permanente delle Popolazione e Abitazioni 2019

Fig. 4.6 – Incidenza delle persone in cerca di occupazione sul totale della forza lavoro. ISTAT Censimento Permanente delle Popolazione e Abitazioni 2019



Fonte: ISTAT 2021.

Condizione professionale o non professionale (valori percentuali) ISTAT Censimento Permanente delle Popolazione e Abitazioni 2019

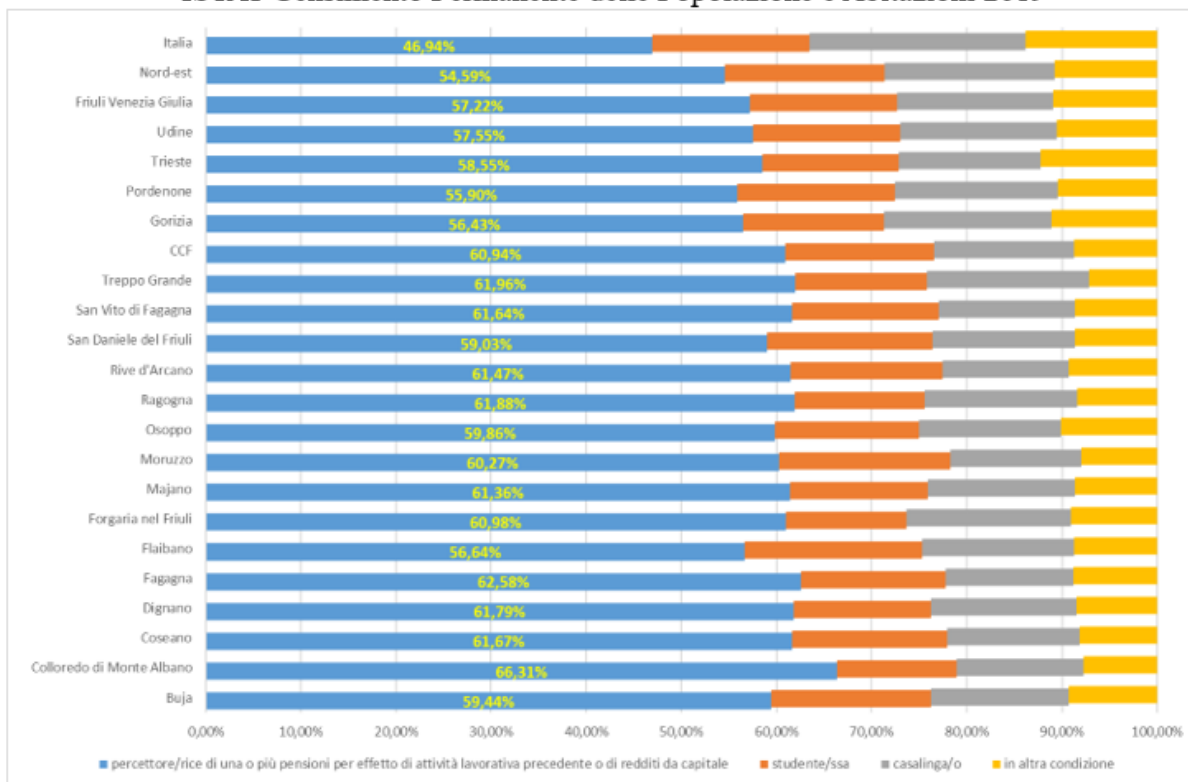
Tab.4.7 - Condizione professionale o non professionale (valori percentuali)
ISTAT Censimento Permanente delle Popolazione e Abitazioni 2019

	forze di lavoro			non forze di lavoro					Totale
	Totale	occupato	in cerca di occupazione	Totale	percettore/trice di una o più pensioni per effetto di attività lavorativa precedente o di redditi da capitale	studente/ssa	casalinga/o	in altra condizione	
Buja	53,91%	50,09%	3,83%	46,09%	27,39%	7,72%	6,69%	4,28%	100,00%
Colloredo di Monte Albano	56,02%	52,83%	3,19%	43,98%	29,16%	5,55%	5,86%	3,40%	100,00%
Coseano	53,66%	50,16%	3,50%	46,34%	28,58%	7,53%	6,47%	3,76%	100,00%
Dignano	51,63%	48,42%	3,22%	48,37%	29,89%	6,97%	7,41%	4,10%	100,00%
Fagagna	53,72%	50,14%	3,58%	46,28%	28,96%	7,03%	6,23%	4,06%	100,00%
Flaibano	50,56%	46,77%	3,79%	49,44%	28,00%	9,23%	7,90%	4,31%	100,00%
Forgaria nel Friuli	50,86%	47,30%	3,56%	49,14%	29,97%	6,22%	8,51%	4,44%	100,00%
Majano	53,86%	49,92%	3,93%	46,14%	28,32%	6,69%	7,17%	3,97%	100,00%
Moruzzo	54,84%	51,27%	3,57%	45,16%	27,21%	8,11%	6,21%	3,62%	100,00%
Osoppo	54,61%	49,27%	5,34%	45,39%	27,17%	6,87%	6,75%	4,59%	100,00%
Ragogna	53,09%	50,08%	3,01%	46,91%	29,02%	6,42%	7,53%	3,93%	100,00%
Rive d'Arcano	52,31%	49,28%	3,04%	47,69%	29,31%	7,62%	6,31%	4,44%	100,00%
San Daniele del Friuli	54,73%	51,71%	3,03%	45,27%	26,72%	7,87%	6,75%	3,93%	100,00%
San Vito di Fagagna	57,73%	53,39%	4,34%	42,27%	26,05%	6,51%	6,04%	3,66%	100,00%
Treppo Grande	52,31%	48,88%	3,43%	47,69%	29,55%	6,60%	8,11%	3,43%	100,00%
CCF	53,84%	50,25%	3,59%	46,16%	28,13%	7,19%	6,82%	4,02%	100,00%
Gorizia	51,74%	46,69%	5,04%	48,26%	27,24%	7,18%	8,49%	5,36%	100,00%
Pordenone	55,60%	50,97%	4,63%	44,40%	24,82%	7,35%	7,59%	4,64%	100,00%
Trieste	51,70%	46,00%	5,71%	48,30%	28,28%	6,91%	7,18%	5,93%	100,00%
Udine	53,38%	48,95%	4,42%	46,62%	26,83%	7,22%	7,68%	4,90%	100,00%
Friuli Venezia Giulia	53,43%	48,63%	4,80%	46,57%	26,65%	7,19%	7,65%	5,08%	100,00%
Nord-est	56,10%	51,62%	4,48%	43,90%	23,96%	7,35%	7,86%	4,73%	100,00%
Italia	52,47%	45,58%	6,89%	47,53%	22,31%	7,86%	10,80%	6,56%	100,00%

Fonte: ISTAT 2021.

Incidenza della “non forza di lavoro” per categorie. ISTAT Censimento Permanente delle Popolazione e Abitazioni 2019

Fig. 4.7 – Incidenza della “non forza di lavoro” per categorie. ISTAT Censimento Permanente delle Popolazione e Abitazioni 2019



Attività produttive

La struttura produttiva può essere in primo luogo descritta dal numero delle sedi di imprese attive, pari a 4.080, pari a circa 810 imprese ogni 10.000 abitanti (Tab. 4.8). Si conferma il trend di leggero calo nei numeri delle sedi e delle localizzazioni delle imprese attive nel territorio. Il 25% di queste sono artigiane, con un'incidenza più elevata di quella registrata a livello dell'intera provincia di Udine (32%). Leggermente più elevata di quella provinciale (23,5%) è anche l'incidenza delle imprese femminili attive, pari quasi al 25%. Minore peso sul totale, rispetto a quello misurato per l'intera provincia, si riscontra per le imprese giovani attive (6,8%) e per quelle "straniere" attive (9,3%).

Nel periodo 2000-2020 l'andamento delle imprese attive della CCF è stato costantemente negativo: fatto 100 il numero delle registrazioni al 2000 (che erano 5.352 nella CCF), nel 2020 l'indice è stato di 75 contro un valore dei territori provinciali PN-UD di 85,8. La perdita di unità produttive è stata in valore assoluto pari 1.338 unità ossia il -25% (Fig. 4.8).

Comunità Collinare del Friuli

Complessivamente delle imprese con sede e localizzazione in Comunità Collinare, circa un quarto appartiene al settore dell'agricoltura, della silvicoltura e della pesca (A). Seguono per rilevanza in termini di numero di sedi e di localizzazioni, le imprese del settore costruzioni (F) e del commercio (G) come visibile in tabella 4.10.

A conferma di un particolare grado di ruralità del territorio della CCF appare il dato sull'incidenza percentuale delle unità locali (localizzazioni) iscritte alla CCIAA della categoria "Agricoltura, Silvicoltura e Pesca" (A) che sfiora il 26%, contro un poco più del 15% a livello provinciale (Tab.12). Va segnalato in ogni caso il trend di ridimensionamento numerico di questo comparto: dalla stessa fonte di dati si osserva così che le localizzazioni sono passate da 1.589 di fine 2011 a 1.126 del 31.12.2018 che significa un 29% in 7 anni, valore ben più elevato anche di quello mostrato per il medesimo periodo dal comparto delle costruzioni, la cui crisi è ben nota e colpisce da circa due lustri anche le attività della CCF.

Secondo i dati del Censimento Generale dell'Agricoltura del 2010, nei 15 Comuni della CCF erano presenti 2.072 aziende agricole [1] la cui complessiva Superficie Agricola Totale [2] (SAT) era di 19.165,45 ettari, mentre la Superficie Agricola Utilizzata [3] (SAU) era pari a 16.936,32 ettari; le medie aziendali pertanto risultavano rispettivamente di 9,25 ettari per la SAT e di 8,17 per la SAU, con valori più bassi sia del contesto provinciale che di quello regionale [4]. L'utilizzo delle superfici agricole vede una schiacciante prevalenza dei seminativi (93,3%), una presenza di prati permanenti (9,9%) e percentuali residuali e non significative per le altre utilizzazioni. Le coltivazioni più diffuse sono quelle tipiche della pianura regionale, ossia il mais, la soia, e i cereali autunno-vernini. La predominanza di colture cerealicole e di soia, destinate in prevalenza all'uso zootecnico ed esposte alle fluttuazioni di prezzo dei mercati internazionali, costituisce un elemento di fragilità dell'economia agricola, per altro compensata dalla presenza di alcune produzioni di qualità (ovviamente il prosciutto di San Daniele e, in parte, nel settore del formaggio).

La distribuzione per classe di natura giuridica delle imprese attive vede prevalere nettamente le imprese individuali (68%), seguite dalle società di persone (16%) e dalle società di capitale. Oltre la metà delle imprese attive risultano iscritte al registro CCIAA dal 2000 in poi; solo il 6% invece è stato registrato prima del 1980.

La struttura delle attività della distribuzione commerciale colloca l'area della CCF al di sotto dei valori provinciali sia in termini di superfici di vendita per mille residenti, attestate su 1.172,4 mq (provincia 1.688,7), sia in quanto ad esercizi commerciali (sede fissa) per mille abitanti, pari a 12 (provincia 16), con un numero indice di 79,6 (FVG=100, provincia 106,6). Le localizzazioni commerciali erano 964 a fine 2011 e sono scese a 881 al 30.6.2017 (-8,61%); leggermente più contenuto il calo delle localizzazioni dedicate al commercio al dettaglio che nello stesso arco temporale sono passate da

455 a 421 unità (-7,47%).

[1] Data la nota diversa natura dei due archivi, i dati del Censimento sono tendenzialmente più elevati di quelli del Registro imprese CCIAA. Il 7/1/2021 è stato avviato dall'ISTAT il 7° Censimento generale dell'Agricoltura.

[2] Area complessiva dei terreni dell'azienda formata dalla superficie agricola utilizzata, da quella coperta da arboricoltura da legno, da boschi, dalla superficie agraria non utilizzata, nonché dall'area occupata da parchi e giardini ornamentali, fabbricati, stagni, canali, cortili situati entro il perimetro dei terreni che costituiscono l'azienda.

[3] Insieme dei terreni investiti a seminativi, coltivazioni legnose agrarie, orti familiari, prati permanenti e pascoli e castagneti da frutto. Essa costituisce la superficie investita ed effettivamente utilizzata in coltivazioni propriamente agricole. È esclusa la superficie investita a funghi in grotte, sotterranei ed appositi edifici.

[4] Per un quadro provinciale e regionale dell'agricoltura locale sulla base dei dati del Censimento 2010 si rimanda a Marangon F. e Troiano S. (a cura di), *I sistemi rurali di fronte ai mutamenti dello scenario economico globale. Idee di ricerca e proposte per il territorio del Friuli Venezia Giulia*, Forum Editrice Universitaria, Udine, 2013; per informazioni più aggiornate si può fare riferimento a CREA FVG, *Il sistema agricolo del Friuli Venezia Giulia*, edizione 2017 http://www.crea.gov.it/wp-content/uploads/2017/05/quadro_FVG2016_DEFweb.pdf.

Imprese attive (localizzazioni e sedi) nei comuni della CCF (Anni 2011-2019)

Tab. 4.8 Imprese attive (localizzazioni e sedi) nei comuni della CCF (Anni 2011-2019)

Localizzazioni	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Buja	729	733	714	713	698	690	681	673	684
Colloredo di Monte Albano	292	287	278	265	264	261	260	258	261
Coseano	346	336	328	312	317	317	311	310	305
Dignano	346	339	332	310	298	293	290	292	288
Fagagna	734	715	704	679	660	655	652	634	641
Flaibano	149	143	140	130	128	124	114	109	104
Forgaria nel Friuli	158	156	152	150	146	143	142	148	148
Majano	596	573	556	544	531	529	538	543	537
Moruzzo	195	196	192	182	180	184	175	177	179
Osoppo	261	260	248	235	242	237	240	244	233
Ragogna	252	242	232	209	204	200	194	194	194
Rive d'Arcano	292	284	286	274	257	257	254	243	239
San Daniele del Friuli	953	931	930	909	906	903	901	895	886
San Vito di Fagagna	196	195	191	177	170	179	183	178	174
Treppo Grande	137	131	126	117	116	113	109	103	95
Totale	5.636	5.521	5.409	5.206	5.117	5.085	5.044	5.001	4.968

Imprese attive (localizzazioni e sedi) nei comuni della CCF (Anni 2011-2019) (continua)

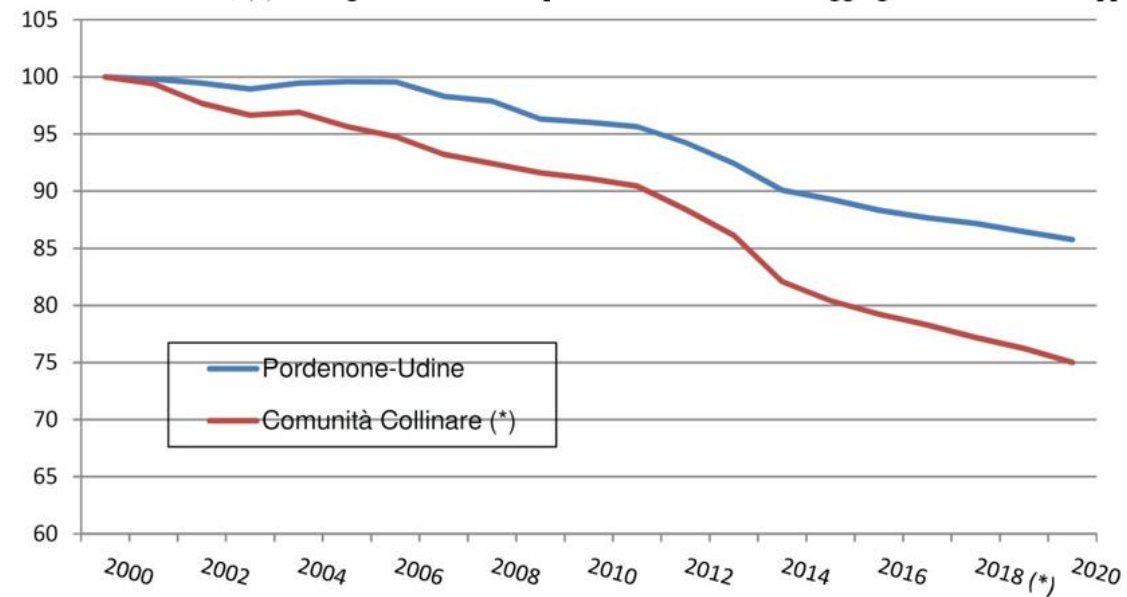
Tab. 4.8 Imprese attive (localizzazioni e sedi) nei comuni della CCF (Anni 2011-2019) (continua)

Sedi	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Buja	602	603	588	585	576	575	565	552	553
Colloredo di Monte Albano	266	260	248	237	235	229	227	221	224
Coseano	303	293	284	267	269	266	260	260	255
Dignano	307	302	289	269	256	249	247	250	245
Fagagna	626	602	588	565	544	527	526	503	508
Flaibano	141	134	131	120	117	112	104	99	94
Forgaria nel Friuli	137	134	132	125	122	117	114	118	117
Majano	494	479	467	447	437	434	442	447	435
Moruzzo	176	178	177	168	164	165	157	159	164
Osoppo	196	196	184	168	173	170	171	173	165
Ragogna	233	223	214	191	186	183	177	173	174
Rive d'Arcano	264	257	255	239	224	222	220	210	206
San Daniele del Friuli	782	762	754	735	734	724	715	711	698
San Vito di Fagagna	187	185	180	168	158	163	164	159	154
Treppo Grande	127	124	118	109	108	104	102	96	88
Totale	4.841	4.732	4.609	4.393	4.303	4.240	4.191	4.131	4.080

Fonte: elaborazione su dati CCIAA.

Andamento delle imprese attive della CCF e delle province di Pordenone e Udine (Numeri indice 2000=100; (*) dal 1° gennaio 2018 alla provincia di Udine viene aggregato il comune di Sappada)

Fig. 4.8 - Andamento delle imprese attive della CCF e delle province di Pordenone e Udine (Numeri indice 2000=100; (*) dal 1° gennaio 2018 alla provincia di Udine viene aggregato il comune di Sappada)



Fonte: CCIAA PN-UD.

Imprese attive (localizzazioni e sedi) nei comuni della CCF (IV trimestre 2019)

Tab. 4.9 – Imprese attive (localizzazioni e sedi) nei comuni della CCF (IV trimestre 2019)

4° trimestre 2019																					
Attività - localizzazioni	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	P	Q	R	S	X	Totale	%
BUJA	88	-	131	3	-	129	110	28	46	20	21	23	19	13	3	4	9	37	0	684	13.8
COLLOREDO DI MONTE ALBANO	91	-	28	2	2	39	28	10	15	4	3	6	11	7	-	1	2	11	1	261	5.3
COSEANO	137	-	32	8	3	42	41	7	13	2	6	2	1	3	-	-	1	7	0	305	6.1
DIGNANO	82	1	34	5	3	60	43	7	13	2	6	7	6	5	-	-	4	10	0	288	5.8
FAGAGNA	121	-	92	6	2	82	139	9	48	12	21	19	28	16	5	5	4	31	1	641	12.9
FLAIBANO	45	-	2	2	1		17	2	8	-	2	0	-	1	-	1	2	3	0	86	1.7
FORGARIA NEL FRIULI	27	-	17	-	1	40	24	3	14	1	1	3	5	2	-	1	2	7	0	148	3.0
MAJANO	97	0	89	7	1	80	113	15	35	10	9	12	19	17	2	1	4	23	3	537	10.8
MORUZZO	63	-	16	-	-	25	30	5	11	1	1	5	8	1	1	1	4	7	0	179	3.6
OSOPPO	16	2	54	1	1	31	47	13	15	3	5	6	7	11	2	2	9	8	0	233	4.7
RAGOGNA	55	-	21	-	1	43	29	6	15	4	2	3	2	4	-	2	1	6	0	194	3.9
RIVE D'ARCANO	79	-	22	5	2	42	41	5	15	-	4	6	6	3	-	2	-	7	0	239	4.8
SAN DANIELE DEL FRIULI	105	1	153	5	18	102	165	21	102	24	33	37	46	25	4	4	11	43	0	899	18.1
SAN VITO DI FAGAGNA	67	-	16	5	1	26	32	1	9	-	2	2	4	3	-	-	-	6	0	174	3.5
TREPPICO GRANDE	23	-	8	-	-	29	15	1	4	2	3	2	2	1	1	-	1	3	0	95	1.9
Totale	1,096	4	715	49	36	770	874	133	363	85	119	133	164	112	18	24	54	209	5	4,963	100.0
%	22.1	0.1	14.4	1.0	0.7	15.5	17.6	2.7	7.3	1.7	2.4	2.7	3.3	2.3	0.4	0.5	1.1	4.2	0.1	100.0	

4° trimestre 2019																					
Attività -SEDI	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	P	Q	R	S	X	Totale	%
BUJA	80	-	98	1	-	111	85	20	40	14	8	21	15	10	2	4	9	35	0	553	
COLLOREDO DI MONT	87	-	21	1	1	38	18	7	9	4	2	6	11	5	-	1	2	11	0	224	5.5
COSEANO	127	-	24	2	1	38	35	2	9	2	5	2	-	0	-	-	1	7	0	255	6.3
DIGNANO	81	-	27	1	1	55	34	1	10	2	3	7	6	5	-	-	3	9	0	245	6.0
FAGAGNA	110	-	67	4	-	75	103	3	37	6	12	16	24	15	2	2	2	29	1	508	12.5
FLAIBANO	44	-	2	1	-	16	15	1	8	-	1	0	-	1	-	1	1	3	0	94	2.3
FORGARIA NEL FRIULI	24	-	12	-	-	35	23	-	8	1	1	1	3	2	-	1	-	6	0	117	2.9
MAJANO	92	0	72	-	-	66	90	12	31	10	3	12	15	12	1	-	1	18	0	435	10.7
MORUZZO	61	-	14	-	-	25	28	4	7	1	-	4	8	1	1	1	3	6	0	164	4.0
OSOPPO	14	1	36	-	-	25	36	5	12	3	3	5	4	7	1	-	6	7	0	165	4.0
RAGOGNA	54	-	18	-	-	42	25	3	12	4	-	3	1	4	-	1	1	6	0	174	4.3
RIVE D'ARCANO	72	-	18	-	-	41	34	3	12	-	3	6	6	3	-	2	-	6	0	206	5.0
SAN DANIELE DEL FRI	104	1	103	2	2	94	129	14	72	17	21	34	38	17	3	-	10	37	0	698	17.1
SAN VITO DI FAGAGNA	64	-	15	2	-	23	29	1	7	-	1	2	3	1	-	-	-	6	0	154	3.8
TREPPICO GRANDE	20	-	6	-	-	29	15	-	3	2	3	2	2	1	1	-	1	3	0	88	2.2
Totale	1,034.0	2.0	533.0	14.0	5.0	713.0	699.0	76.0	277.0	66.0	66.0	121.0	136.0	84.0	11.0	13.0	40.0	189.0	1.0	4,080.0	100.0
%	25.3	0.0	13.1	0.3	0.1	17.5	17.1	1.8	6.8	1.6	1.6	3.0	3.3	2.1	0.3	0.3	1.0	4.6	0.0	100.0	

Fonte: Elaborazione su dati CCIAA

Rilevanza dei settori, per numero di sedi e localizzazioni di imprese, nella Comunità Collinare, anno 2019.

Tabella 4.10 Rilevanza dei settori, per numero di sedi e localizzazioni di imprese, nella Comunità Collinare, anno 2019.

CCF		
IMPRESE ATTIVE / SETTORE	SEDI	LOCALIZZAZIONI
A	25,3 %	22,1 %
B	0 %	0,1 %
C	13,1 %	14,4 %
D	0,3 %	1 %
E	0,1 %	0,7 %
F	17,5 %	15,5 %
G	17,1 %	17,6 %
H	1,9 %	2,7 %
I	6,8 %	7,3 %
J	1,6 %	1,7 %
K	1,6 %	2,4 %
L	3 %	2,7 %
M	3,3 %	3,3 %
N	2,1 %	2,3 %
P	0,3 %	0,4 %
Q	0,3 %	0,5 %
R	1 %	1,1 %
S	4,6 %	4,2 %
X	0 %	0,1 %

Note: A Agricoltura, silvicoltura pesca; B Estrazione di minerali da cave e miniere; C Attività manifatturiere; D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz.; E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d.; F Costruzioni; G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut.; H Trasporto e magazzinaggio ; I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione; J Servizi di informazione e comunicazione; K Attività finanziarie e assicurative; L Attività immobiliari; M Attività professionali, scientifiche e tecniche; N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp.; P Istruzione; Q Sanità e assistenza sociale ; R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver.; S Altre attività di servizi; X Imprese non classificate.

Fonte: Elaborazione su dati CCIAA

Turismo

Le attrattività del territorio della Comunità Collinare sono vaste e spaziano dai paesaggi naturalistici alla ricchezza storico-culturale, contornata da forte identità di Comunità e invitanti specialità gastronomiche.

La Comunità Collinare è attiva da anni nel promuovere il territorio e le sue attrattive con il brand Dolci Terre Antiche. Il sito tourismfriulicollinare.it raccoglie informazioni, immagini, video, percorsi turistici, mappe del territorio e strutture di accoglienza e di ristorazione che operano nel territorio. La strada dei Castelli e dei Sapori, la Riserva di Cornino, l'Oasi faunistica di Fagagna, il fiume Tagliamento e il Lago di Ragogna rappresentano alcune delle offerte del territorio che può essere scoperto sia in cicloturismo che con il turismo lento dei cammini. Il Golf Club di Fagagna con il Centro Benessere e le piscine rispondono a un turismo sportivo, insieme a un fitto calendario di eventi culturali e gastronomici, di rilevanza, che si svolgono tutto l'arco dell'anno.

A completamento dell'offerta turistica del territorio si trovano gli ecomusei della Gente di Collina (legato alle colline moreniche) e delle Acque del Gemonese (comuni di Buja, Majano e Osoppo, insieme a di Gemona del Friuli, Artegna e Montenars). Infine, ma ugualmente rilevante il Museo della Vita contadina – Cjase Cocel a Fagagna.

La collaborazione con l'ente di promozione turistica regionale PromoTurismoFVG è costante sia per progetti in corso che per programmazione futura.

Le statistiche della CCIA di Udine e Pordenone rivelano che nell'area dei 15 comuni della CCF a fine 2020 vi sono circa 1.450 posti letto (dei quasi 104mila provinciali) pari a soli 28,8 posti letto per 1.000 abitanti, contro un dato provinciale di 197 (sorretto da Lignano e dai poli sciistici montani) e regionale di 120. Le 373 localizzazioni del comparto "ospitalità" registrate dalla

CCIAA al 30.6.2017, 22 erano del tipo "alloggio" mentre 351 appartenevano alla categoria "attività di ristorazione e pubblico esercizio (P.E.)"; entrambe aumentate rispetto alla situazione di fine 2011, ma nel primo caso di sole 2 unità.

Secondo gli Open Data della Regione Friuli Venezia Giulia [1], si rileva che al febbraio 2019 nella CCF erano presenti solo 13 esercizi alberghieri (di cui 8 a 3 stelle) con 258 camere e con 535 posti letto (Tab. 4.11).

Gli esercizi extralberghieri ammontavano a 85 con 685 posti letto (Tab. 4.12).

Gli alberghi della CCF hanno in media poco più di 46 posti letto mentre gli esercizi extraalberghieri sono mediamente molto più piccoli (8,1 posti letto) e risultano capillarmente distribuiti (Fig. 4.9).

Comunità Collinare del Friuli

L'Ufficio Statistica della PromoTurismoFVG [2] ha fornito informazioni aggiornate sul numero di arrivi e presenze nei Comuni della Comunità Collinare del Friuli.

Si osserva innanzitutto che questi elementi rappresentativi delle dinamiche turistiche sono cresciuti dal 2013 al 2018. Gli arrivi (Fig. 4.10) e le presenze (Fig. 4.11) dei turisti italiani hanno superato le presenze e gli arrivi dei turisti stranieri, stabilizzandosi intorno all'anno 2017 quando la distanza è andata riducendosi significativamente. La permanenza media dei turisti è di almeno 2 notti, sia per i turisti italiani che per i turisti stranieri (Tab.4.13).

Gli esercizi alberghieri ospitano la maggior parte dei turisti che pernotta nella Comunità Collinare del Friuli con un 30% di arrivi negli esercizi complementari. La permanenza dei turisti si suddivide come da Tab. 4.14 Dalle figg. 4.12 e 4.13 si nota la tendenziale crescita sia negli arrivi che nelle presenze registrate nelle diverse tipologie di struttura di pernottamento. Gli esercizi alberghieri registrano il maggior numero di arrivi e di presenze, attestandosi intorno al 70%.

L'anno 2018 ha registrato complessivamente 37.474 arrivi e 77.847 presenze. Le presenze sono state suddivise tra le strutture dei Comuni membri. I comuni di San Daniele e Fagagna hanno accolto il maggior numero di turisti pernottanti nel 2018 (Fig. 4.14).

La già citata ruralità della CCF determina anche l'interesse ad un approfondimento sulla presenza di strutture agrituristiche nei 15 comuni dell'area.

Dal database ERSA, aggiornato a febbraio 2019, si ricava che in CCF vi sono 34 strutture riconosciute sulla base della normativa (Tab. 4.15), su un totale regionale di 678; in due comuni (Flaibano e Osoppo) non si registrano attività ricettive di questa categoria. In 23 strutture viene fornito alloggio, con un totale di 240 posti letto. Vi sono 191 posti a sedere per spuntini freddi in soli 5 agriturismi presenti in 4 comuni; la ristorazione agriturbistica con pasti caldi offre un totale di 916 posti a sedere autorizzati, dato che copre oltre il 7,9% dell'intero valore provinciale (Tab. 4.15). Nella metà dei casi quella ristorativa è l'unica attività svolta dall'impresa agricola con orientamento turistico. Un terzo degli agriturismi collinari dichiara di svolgere anche attività ricreative mentre.

Lo sviluppo turistico rappresenta un volano per l'economia del territorio che, nella sua conformazione paesaggistica e la distribuzione delle strutture ricettive, ben risponde alle richieste di un turismo lento e sostenibile. Le colline verdeggianti e le numerose strade secondarie e di campagna invitano sia ciclisti che camminatori a scoprire questi paesaggi naturalistici, storici e culturali. La storia del territorio è testimoniata nei borghi e castelli che si incontrano nei comuni della CCF. Rientra a pieno in questa filosofia il progetto europeo Interreg Italia Austria WALKART di cui la Comunità Collinare con il suo consorzio è partner. L'arte del cammino è un progetto che punta a valorizzare gli antichi cammini e vie di pellegrinaggio che attraversano la regione Friuli Venezia Giulia e portavano i

pellegrini a Roma e Gerusalemme. Il recupero e ripristino dei cammini permette di attrarre nel territorio appassionati di cammino, viandanza e turismo lento. La riapertura di strutture di ospitalità, l'installazione di una cartellonistica e segnaletica omogenea, insieme al mantenimento delle infrastrutture possono rappresentare un investimento per il futuro del territorio della Collinare, se adeguatamente sostenuti dalla promozione su piattaforme digitali e da implementazioni virtuali di fruizione del patrimonio culturale e naturalistico.

[1] I dati riportati sono quelli risultanti dall'elaborazione delle comunicazioni effettuate dagli esercizi collegati alla procedura di rilevazione arrivi e presenze denominata "WebTur". La valutazione della completezza del numero degli esercizi che aderiscono a tale sistema di rilevazione e della completezza e correttezza dei dati che gli esercizi inseriscono o forniscono per altra via non rientra nei compiti di PromoTurismoFVG. Dal 2013 la metodologia disposta da ISTAT ha escluso dal calcolo delle presenze i cosiddetti "ospiti di lunga permanenza", ossia le presenze in strutture in cui è prenotato il posto letto per lunghi periodi anche se non vi è la fruizione concreta dello stesso. I dati del 2013 e anni successivi non sono confrontabili con quelli del 2012 e anni precedenti. Non è possibile quantificare l'effetto di tale cambiamento di metodologia in quanto i dati sono inseriti direttamente dalle singole strutture e non sono in possesso di PromoTurismoFVG i dettagli relativi alle tipologie di permanenza escluse dalla rilevazione a partire dal 2013.

Le terminologie usate nelle categorie di strutture ricettive sono: Alberghiero (Alberghi, residenze turisticoalberghiere, alberghi diffusi), Complementare (Affittacamere, campeggi, villaggi turistici, alloggi agrituristici, strutture ricettive a carattere sociale, rifugi alpini, B&B, Case e appartamenti. Non è nota la dimensione regionale della ricettività della categoria "Case ed appartamenti" ma soltanto il dato di arrivi e presenze dei rispondenti. Non si conosce, pertanto, il grado di copertura e la rappresentatività dei dati ricevuti. Questa categoria comprende le strutture private gestite da agenzie turistiche o direttamente dai titolari), Totale Strutture Ricettive: Alberghi, residenze turistico-alberghiere, alberghi diffusi, affittacamere, campeggi, villaggi turistici, alloggi agrituristici, strutture ricettive a carattere sociale, rifugi alpini, B&B, Case e appartamenti).

[2] Il DataSet contiene l'elenco delle strutture alberghiere, comprensive di Alberghi e Residenze turistico alberghiere certificate dai Comuni e dalla Direzione centrale attività produttive, commercio,

cooperazione, risorse agricole e forestali <https://www.dati.friuliveneziagiulia.it/Istruzione-cultura-e-sport/Strutture-Alberghiere-e-RTA/fiiw-i5su>.

Hotel per categoria nei comuni della CCF

Tab. 4.11 – Hotel per categoria nei comuni della CCF

Categoria	Esercizi	N. camere	N. posti letto
1 Stella *	2	24	49
2 Stelle **	2	27	55
3 Stelle ***	8	173	363
4 Stelle superior ****	1	34	68
CCF	13	258	535
UD	424	11.639	24.228
FVG	738	19.226	39.784

Fonte: Elaborazione su Open Data della Regione Friuli-Venezia Giulia.

Esercizi ricettivi nei comuni della CCF al 2017

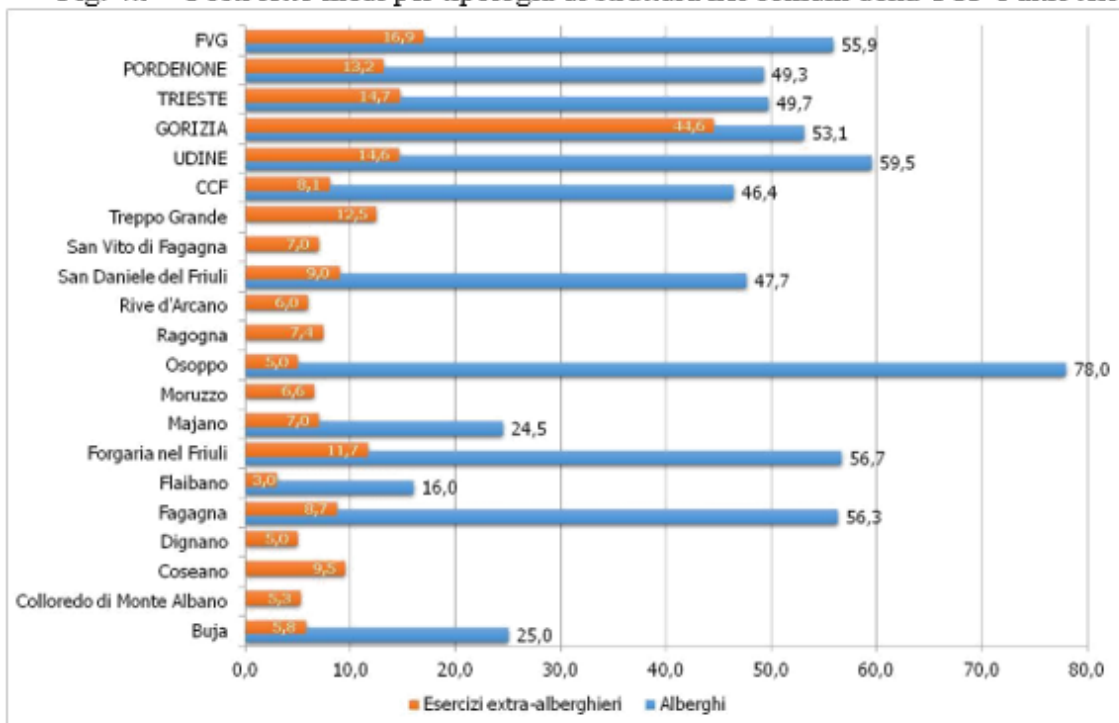
Tab. 4.12 – Esercizi ricettivi nei comuni della CCF al 2017

Comuni	Totale Alberghi				Totale esercizi extra-alberghieri		TOTALE ESERCIZI RICETTIVI	
	Esercizi	Letti	Camere	Bagni	Numero	Letti	Numero	Letti
Buja	1	25	13	13	4	23	5	48
Colloredo di Monte Albano	-	-	-	-	4	21	4	21
Coseano	-	-	-	-	4	38	4	38
Dignano	-	-	-	-	2	10	2	10
Fagagna	3	169	79	79	11	96	14	265
Flaibano	1	16	7	8	1	3	2	19
Forgaria nel Friuli	2	55	27	25	7	82	9	137
Majano	2	49	24	19	7	49	9	98
Moruzzo	-	-	-	-	7	46	7	46
Osoppo	1	78	40	40	3	15	4	93
Ragogna	-	-	-	-	5	37	5	37
Rive d'Arcano	-	-	-	-	3	18	3	18
San Daniele del Friuli	3	143	68	68	24	215	27	358
San Vito di Fagagna	-	-	-	-	1	7	1	7
Treppo Grande	-	-	-	-	2	25	2	25
CCF	13	535	258	252	85	685	98	1.220
UDINE	434	25.834	12.219	12.126	5.017	73.399	5.451	99.233
GORIZIA	130	6.901	3.238	3.207	504	22.464	634	29.365
TRIESTE	85	4.228	2.076	2.040	634	9.341	719	13.569
PORDENONE	106	5.226	2.606	2.565	265	3.493	371	8.719
FVG	755	42.189	20.139	19.938	6.420	108.697	7.175	150.886
CCF/UD	3,2%	2,5%	2,6%	2,4%	1,7%	0,9%	1,8%	1,3%
CCF/FVG	1,9%	1,5%	1,6%	1,4%	1,3%	0,6%	1,4%	0,9%

Fonte: elaborazioni su dati Open Data Regione FVG e ISTAT.

Posti letto medi per tipologia di struttura nei comuni della CCF e altri territori

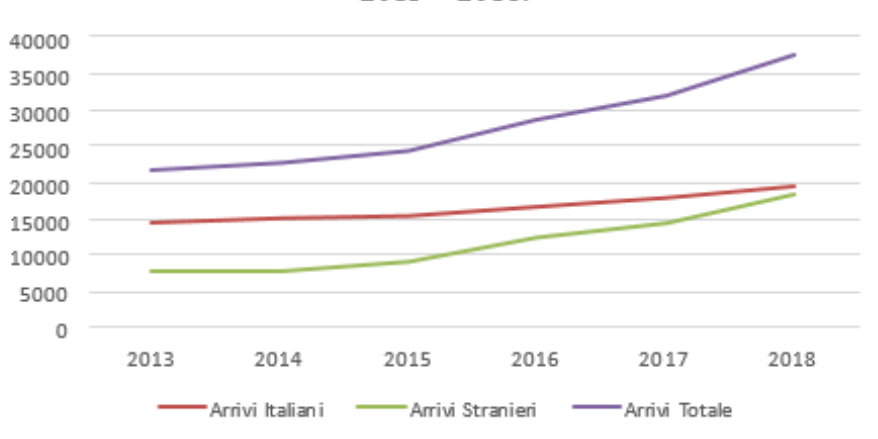
Fig. 4.9 – Posti letto medi per tipologia di struttura nei comuni della CCF e altri territori



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT.

Totale arrivi nei comuni della Comunità Collinare del Friuli. Anni 2013 – 2018.

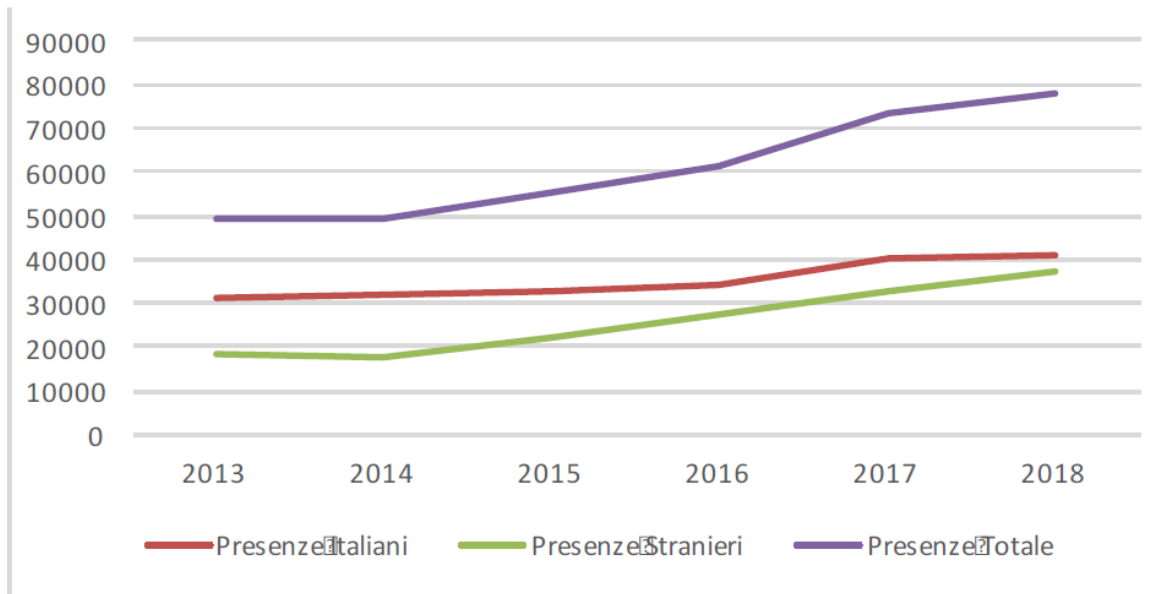
Fig. 4.10 – Totale arrivi nei comuni della Comunità Collinare del Friuli. Anni 2013 – 2018.



Fonte: Elaborazioni su dati [PromoTurismoFVG](http://www.promoturismoFVG.it)

Totale presenze nei comuni della Comunità Collinare del Friuli. Anni 2013 – 2018

Fig. 4.11 – Totale presenze nei comuni della Comunità Collinare del Friuli. Anni 2013 – 2018.



Fonte: Elaborazioni su dati PromoTurismoFVG

Presenza media nei comuni della Comunità Collinare del Friuli. Dati turisti italiani e turisti stranieri. Anni 2013 – 2018.

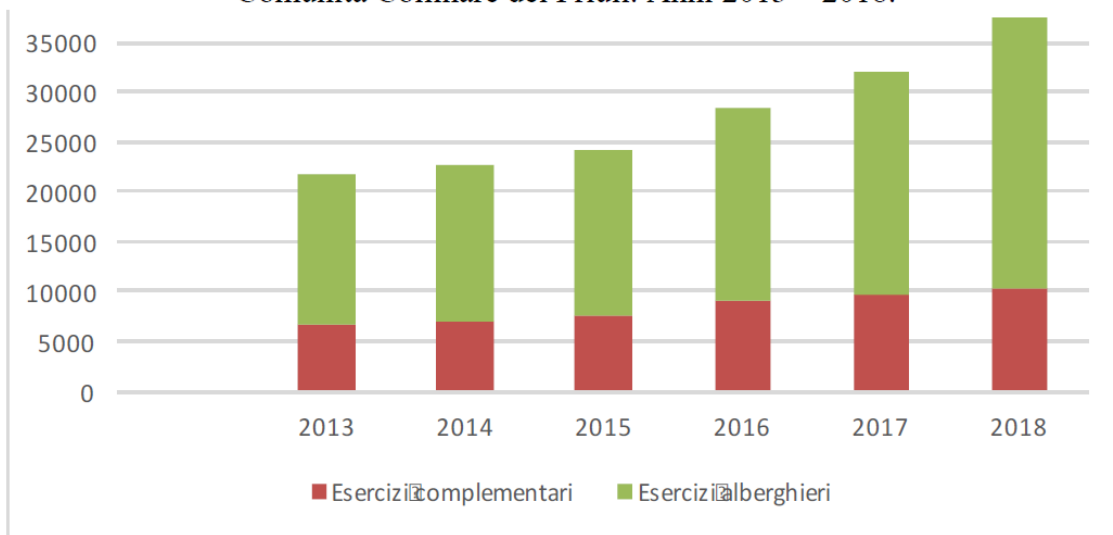
Tab.4.13 – Presenza media nei comuni della Comunità Collinare del Friuli. Dati turisti italiani e turisti stranieri. Anni 2013 – 2018.

Anno	Presenza media italiani	Presenza media stranieri
2013	2,22	2,37
2014	2,13	2,30
2015	2,18	2,42
2016	2,11	2,24
2017	2,26	2,35
2018	2,08	2,07

Fonte: Elaborazioni su dati PromoTurismoFVG

Distribuzione arrivi per tipologia strutture (alberghiero e complementari) della Comunità Collinare del Friuli. Anni 2013 – 2018.

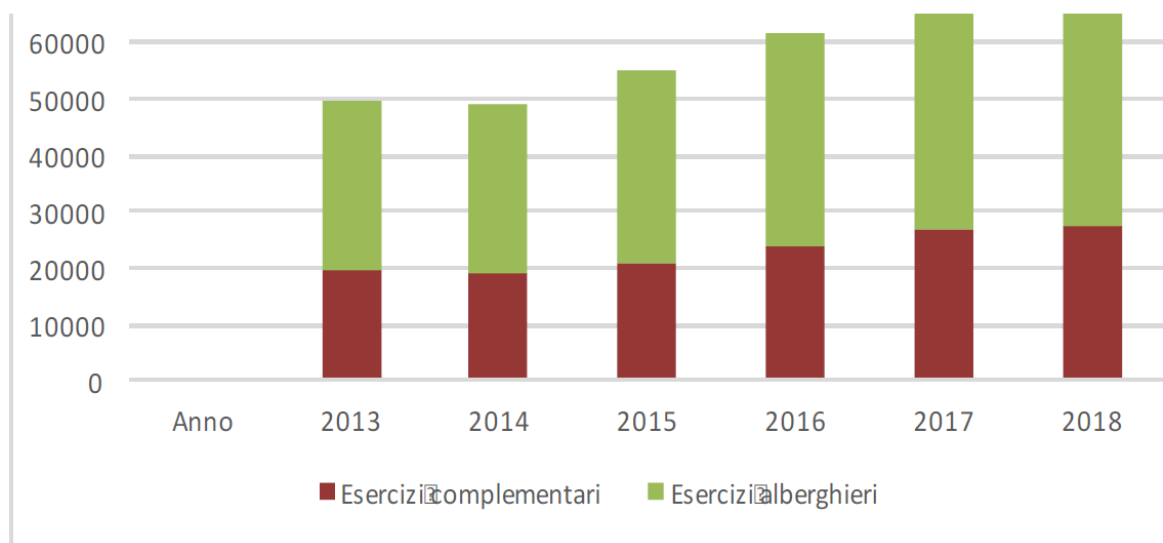
Fig. 4.12 – Distribuzione arrivi per tipologia strutture (alberghiero e complementari) della Comunità Collinare del Friuli. Anni 2013 – 2018.



Fonte: Elaborazioni su dati PromoTurismoFVG

Distribuzione presenze per tipologia strutture (alberghiero e complementari) della Comunità Collinare del Friuli. Andamento periodo 2013 – 2018

Fig. 4.13 – Distribuzione presenze per tipologia strutture (alberghiero e complementari) della Comunità Collinare del Friuli. Andamento periodo 2013 – 2018.



Fonte: Elaborazioni su dati PromoTurismoFVG

Percentuale della presenza turisti suddivisa tra esercizi complementari ed alberghieri. Anni 2013 – 2018.

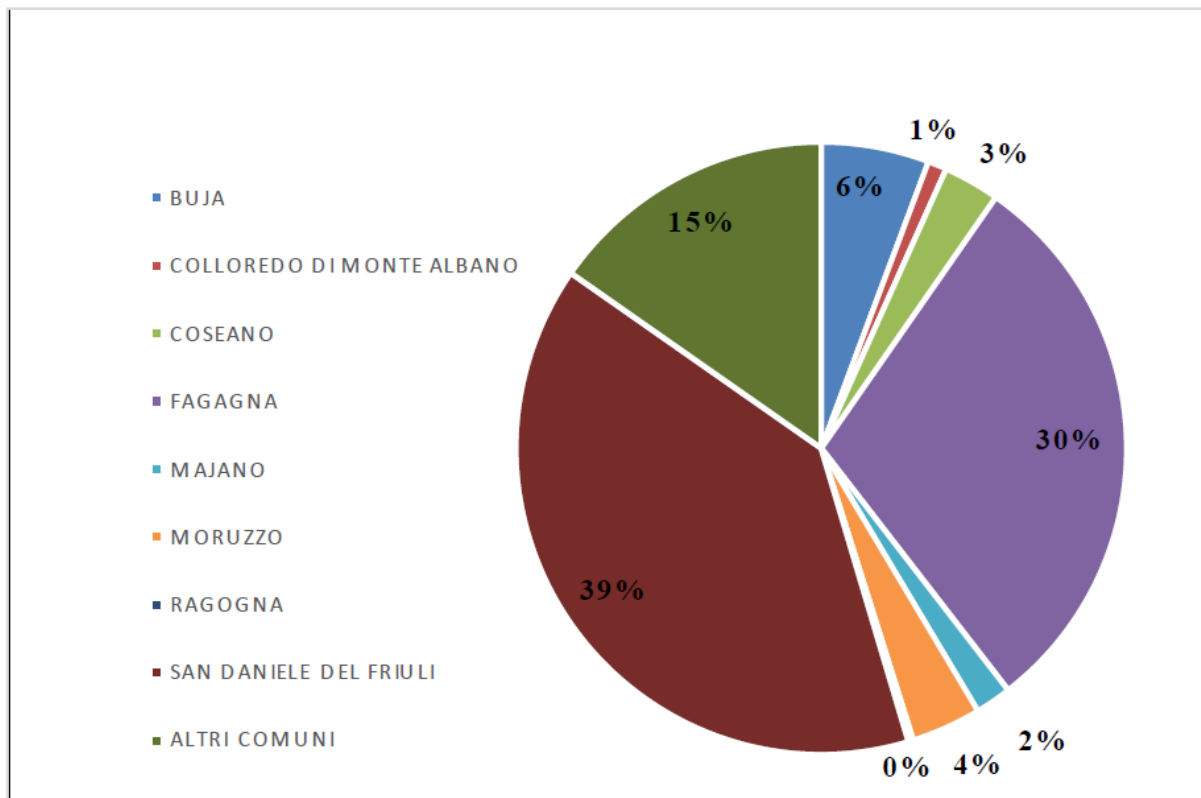
Tab. 4.14 – Percentuale della presenza turisti suddivisa tra esercizi complementari ed alberghieri. Anni 2013 – 2018.

Anno	Esercizi complementari	Esercizi alberghieri
2013	39,82	60,18
2014	38,99	61,01
2015	37,50	62,50
2016	38,61	61,39
2017	36,80	63,20
2018	35,13	64,87

Fonte: Elaborazioni su dati PromoTurismoFVG

Distribuzione delle presenze di turisti in alcuni Comuni della Comunità Collinare del Friuli. Anno 2018.

Fig. 4.14 – Distribuzione delle presenze di turisti in alcuni Comuni della Comunità Collinare del Friuli. Anno 2018.



Fonte: Elaborazioni su dati PromoTurismoFVG

Caratteristiche degli agriturismi della CCF al 2019

Tab. 4.15 Caratteristiche degli agriturismi della CCF al 2019

Comuni	Aziende	N. con camere	N. posti letto in camera	N. posti a sedere spuntini freddi	N. posti a sedere pasti caldi
BUJA	3	1	5	36	44
COLLOREDO DI MONTE ALBANO	2	1	6		13
COSEANO	1	1	25		80
DIGNANO	1			10	
FAGAGNA	4	3	23		40
FORGARIA NEL FRIULI	1	1	6		70
MAJANO	2	2	26		
MORUZZO	6	5	32		110
RAGOGNA	2	1	18		90
RIVE D'ARCANO	3	1	4		114
SAN DANIELE DEL FRIULI	5	4	58	90	110
SAN VITO DI FAGAGNA	2	1	6		130
TREPPA GRANDE	2	2	31	55	115
CCF	34	23	240	191	916
GO	123	56	719	1.316	3.406
PN	69	42	599	965	2.341
TS	55	24	254	494	2.152
UD	418	227	2.858	5.590	11.574
FVG	665	349	3.281	8.365	19.473
CCF/UD	8,1%	10,1%	8,4%	3,4%	7,9%
CCF/FVG	5,1%	6,6%	7,3%	2,3%	4,7%

Fonte: elaborazioni su dati ERSA.

Il territorio della Comunità

Dal 1967 al 1976 - Un territorio, una politica, un governo

La Comunità Collinare del Friuli, organismo consortile VOLONTARIO, ideato con lungimiranza dal suo primo presidente **Titta Metus, è stata costituita il 16 aprile 1967**, con atto notarile sottoscritto nel Castello di Colloredo di Monte Albano concesso, per l'occasione, dal conte Alessandro Riccardi di Netro per rendere più solenne la cerimonia della nascita dell'allora unica e originale realtà amministrativa sovracomunale della Regione Friuli Venezia Giulia (e seconda del genere, in Italia). È importante sottolineare come la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (a statuto speciale) fosse nata formalmente soltanto 4 anni prima: nel gennaio del 1963.

I primi 16 Comuni a dare la loro adesione furono: Buja, Cassacco, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Majano, Martignacco, Moruzzo, Osoppo, Povoletto, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande (con una popolazione complessiva di circa 50mila abitanti).

Con l'approvazione del primo statuto, si prevedeva la gestione in forma associata di diversi compiti e servizi d'istituto che i singoli Comuni, o non avevano ancora istituito o non erano nelle condizioni economiche di gestire da soli; anticipando in tal modo di oltre 20 anni ciò che lo Stato italiano sancirà

con una propria legge nel 1990. **Un'ipotesi di lavoro concreta, pragmatica, riassumibile nell'incisivo motto: "Un territorio, una politica, un governo".**

La Regione concesse il riconoscimento giuridico con il Decreto n. 54 del 27 maggio 1970, istitutivo della "Comunità Collinare del Friuli" quale Consorzio volontario di 13 Comuni: Cassacco, Colloredo di Monte Albano, Dignano, Fagagna, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande. Buja e Coseano aderirono successivamente. Il Consorzio si dotò di un più adeguato statuto con ampie previsioni di finalità e scopi, nonché servizi sociali da gestire in forma associata per provare a costruire un'unica e nuova identità territoriale.

Dal 1970 al 1975 il Consorzio diede vita a diverse iniziative. Vennero istituiti la segreteria, gli uffici amministrativi e l'ufficio tecnico-urbanistico i quali, dotati di personale proprio, assistevano i Municipi privi di tecnico comunale, dando inizio alla progettazione di molti lavori pubblici: fognature, depuratori, cimiteri, ambulatori, ponti, strade e altre opere di competenza comunale. Lavorando sull'idea di mettere **i cittadini al centro della programmazione organizzativa**, furono affrontati i problemi della raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani, la costruzione del grande centro sociale - casa di riposo di Fagagna, a servizio di tutto il territorio collinare e il trasporto dei ragazzi diversamente abili all'Istituto la Nostra Famiglia di San Vito al Tagliamento.

Dal 1977 al 1997 - Dalle macerie alla ricostruzione e sviluppo del territorio.

Passata l'emergenza in seguito al noto sisma che colpì il Friuli nel 1976, fu intensificata l'azione per adeguare lo statuto consortile alla possibilità di assumere la gestione diretta dei presidi sanitari esistenti nel territorio. La modifica fu approvata con Decreto regionale il **30 maggio 1977**. Il provvedimento permise l'inserimento anche dell'**Ospedale di San Daniele** tra gli associati con la nomina dei suoi delegati in seno all'Assemblea. Fu così attivato il servizio di assistenza domiciliare per gli anziani e i non autosufficienti, integrandolo con il **Servizio Sanitario** del territorio e assumendo personale adeguato ad assistere le categorie più deboli. Si istituì l'atelier lavorativo dedicato ai diversamente abili; si attivò il servizio di medicina scolastica e si modificò la casa di riposo in modo da rispondere alle mutate esigenze dell'utenza.

Le funzioni di **Consorzio Sanitario della Comunità** cessarono in seguito all'approvazione della **legge 833/1978** di riforma della sanità nazionale, entrata in vigore nel **1980**.

Tale lungimirante esperienza e i servizi attivati su scala territoriale, comunque, rappresentarono i presupposti per la costituzione dell'**Unità Sanitaria Locale del "Sandanielese"**, coincidente con la quasi totalità del territorio dei Comuni consorziati e non intralciò la nascita di nuovi servizi come il consultorio familiare.

Un momento di particolare importanza politica fu vissuto nell'immediato **post-terremoto**, quando l'Assemblea nominò tre componenti a tempo pieno (superando gli steccati delle diverse appartenenze partitiche) che affiancarono il presidente della Comunità nello sforzo di coordinare le diverse iniziative connesse con la ricostruzione e lo sviluppo del territorio.

In quel periodo fu potenziato l'ufficio tecnico, costituito l'ufficio geologico e, con l'avvio dell'ufficio di piano, furono coordinati gli interventi offerti dalla **Regione Piemonte**, che mise a disposizione del Consorzio alcuni docenti del **Politecnico e dell'Università di Torino** i quali, a loro volta, attivarono numerosi laureati e laureandi, successivamente coinvolti nella progettazione e nel recupero degli edifici scolastici danneggiati dal sisma e finanziati dai fondi raccolti dal quotidiano **"La Stampa"**.

Lo staff piemontese, coordinato dalla Regione, predispose un suo Piano di Ricostruzione e Sviluppo dell'area terremotata della Comunità (condensato in oltre 20 quaderni) che fu presentato all'Accademia delle Scienze di Torino, nell'aprile 1978, con una significativa introduzione del professor Norberto Bobbio.

Rinnovate nel **1980** le amministrazioni comunali, il **Direttivo** rivolse il suo prioritario impegno verso la metanizzazione del territorio, ritenendo che questa fonte energetica fosse più pulita, economica e moderna. L'intera rete fu realizzata in cinque anni (primo esempio di utilizzazione, nel territorio, di risorse provenienti dalla Comunità Europea), in partnership con l'**Italgas di Torino**, portando un notevole beneficio a tutti i Comuni dell'area.

All'inizio del **1981** venne inaugurato il **canile consortile** per praticare, con un'operazione comune, una significativa lotta al randagismo e al diffondersi della rabbia silvestre.

Sotto la presidenza del giovane sindaco di Colloredo di Monte Albano, Roberto Molinaro ebbe inizio il **"Programma Straordinario"** previsto dalla **L.R. 70/1983**, finalizzato al recupero ambientale e allo sviluppo del territorio, intervenendo in quattro zone umide di importanza strategica: le **sorgive di Bars** a Osoppo, il **lago di Ragogna**, il **lago di Cornino** e l'**Oasi dei Quadris** di Fagagna (dove venne realizzato il Centro avifaunistico) e su tre rilievi di importanza storico-ambientale: il **monte di Muris**, il **colle di Osoppo** e il **monte di Buja**. Contestualmente, furono attuati i lavori dell'Oasi naturalistica dei **prati di Cooz**, a Flaibano e completata la pianificazione del vasto Parco Comprensoriale di **monte Prat**, nel Comune di Forgaria. Furono pure completati i lavori infrastrutturali della strada intercomunale di "Sottobosco", tra Majano e il Cimano; il **Centro sociale** e l'**Atelier di Fagagna**; la sistemazione del Monte di Buja e il recupero dell'ala ovest del **Castello di Colloredo**, futura sede del Consorzio.

Con la legge 142, del 1990, tutti i Comuni consorziati, che con l'**adesione nel 1983 di Flaibano** erano saliti a 16, dovettero provvedere all'approvazione di un nuovo statuto e di uno schema di

convenzione per la gestione associata di certi compiti d'istituto, anche se si trattava di servizi da loro già attivati.

La normativa introdotta modificò la composizione dell'**Assemblea consortile** in quanto prevedeva fossero i **Sindaci** a rappresentare gli enti elementari che componevano il **Consorzio**, mentre il **Consiglio di Amministrazione** doveva essere formato da cittadini non appartenenti alle Amministrazioni associate, presidente compreso. Il nuovo Consiglio si impegnò nel rafforzamento dei servizi consortili, come numero ma, soprattutto, come qualità delle risposte alle richieste provenienti dalle comunità. Nell'ambito della campagna promozionale "Viaggio al centro del Friuli", venne pensata e realizzata la "Strada dei castelli e del prosciutto", primo intervento pubblico/privato per la valorizzazione del territorio..

Il **nuovo statuto** conteneva anche la clausola in base alla quale la presidenza dell'**Assemblea dei Sindaci** veniva affidata a rotazione e per la durata di un solo anno, sia pur rinnovabile. Il primo a presiedere il nuovo organismo fu l'ex-presidente e Sindaco di Rive d'Arcano, Giovanni Melchior, in quanto amministratore più anziano fra i colleghi dell'Assemblea.

Successivamente tale incarico è stato svolto da: **Adriano Piuze (Majano), Tullio Picco (Dignano), Paolo Menis (San Daniele), Giordano Menis (Treppo Grande), Aldo Calligaro (Buja), Narciso Varutti (San Vito di Fagagna), Guglielmo Biasutti (Forgaria nel Friuli), Claudio Zonta (Majano), Adriano Piccoli (Coseano), Gino Marco Pascolini (San Daniele), Pierluigi Molinaro (Forgaria nel Friuli), Ennio Benedetti (Colloredo di Monte Albano), Raffaella Paladin (Majano), Valerio Del Negro (Coseano), Luca Ovan (Colloredo di Monte Albano) e Roberto Pirrò (Moruzzo).**

Il Consiglio di Amministrazione, costituito da 5 componenti, **dal 1994 al 2000** fu presieduto da **Ennio Benedetti** (Colloredo di Monte Albano) affiancato dai consiglieri: Fabrizio Copetti (Buja), Luigino De Sabbata (Majano), Marco Serafini (Majano) e Renato Zampieri (Dignano).

Dal 1998 al 2007 - L'ambiente, la cultura e il riordino istituzionale

In questo decennio di attività il **Consorzio** si è progressivamente impegnato verso il potenziamento dei servizi ambientali: difesa del suolo, tutela delle acque e gestione del processo di recupero e smaltimento dei rifiuti (anche attraverso la gestione della discarica di Fagagna); nell'attivazione di nuovi servizi, costituendo gli uffici: Cartografia, Tributi, Gestione associata del Personale e nell'avviare una programmata politica di sviluppo dell'attività turistica e culturale del **Friuli Collinare** attraverso l'istituzione del **Servizio Associato Cultura**, la messa on line del nuovo sito internet e la realizzazione dei primi progetti con finanziamento comunitario.

A metà dell'anno **2000** un gruppo di ricerca incaricato dalla Comunità con apposito bando, mise a punto il "Progetto per un'azione comune di sviluppo", composto da 5 parti e 323 pagine.

Nel **2007**, in linea con la nuova legislazione regionale di riforma delle autonomie locali (**L.R. n.1/2006**), i primi cittadini di 14 Comuni già appartenenti al Consorzio riconfermarono il loro sodalizio sottoscrivendo la nuova convenzione e il nuovo statuto dell'Ente. Ad apporre la firma sul documento notarile, accompagnati dal presidente Lorenzo Cozianin, si sono presentati Luca Marcuzzo (Buja), Ennio Benedetti (Colloredo di Monte Albano), Adriano Piccoli (Coseano), Giambattista Turridano (Dignano), Gianluigi D'Orlandi (Fagagna), Stefano Fabbro (Flaibano), Claudio Zonta (Majano), Carletto Dreosso (Moruzzo), Luigino Bottoni (Osoppo), Mirco Daffarra (Ragogna), Gabriele Contardo (Rive d'Arcano), Gino Marco Pascolini (San Daniele del Friuli), Carmen Micoli (San Vito di Fagagna) e Giordano Menis (Treppo Grande). Successivamente è entrato a far parte del Consorzio anche il Comune di Forgaria nel Friuli, del quale è stato socio fin dall'origine, portando al numero di **15** l'adesione dei **Comuni associati**.

Questi importanti documenti aggiornarono la realtà istituzionale del Consorzio "Comunità Collinare del Friuli" alla nuova figura dell'associazione intercomunale con la qualifica di Ambito per lo sviluppo territoriale (A.S.TER) e fissarono scopi, finalità e obiettivi.

Per il raggiungimento degli scopi statutari, il Consorzio si propose di incrementare l'integrazione tra i propri associati per la gestione delle funzioni e dei servizi rivolti all'intero territorio, con particolare attenzione alla valorizzazione socio-economica del comprensorio stesso. Nel corso dell'anno **2008** vennero così attivati nuovi servizi con l'istituzione dell'**Ufficio unico della Polizia Municipale** in gestione associata con 9 Comuni (scioltosi, poi, a fine 2010); l'**Ufficio unico Suap-Commercio-Polizia Amministrativa** con sede staccata presso il Comune di San Daniele e lo **Sportello Europa** per la progettazione comunitaria.

Dal 2008 al 2017 - Consolidare i servizi e valorizzare il patrimonio

Immediatamente si è posta mano alla ricostruzione dell'**impianto di selezione dei rifiuti di Rive d'Arcano** (dismesso dopo un incendio nel 2006) ma si è andati pure oltre con l'avvio della raccolta porta a porta.

È proseguita pure l'azione di attenzione alla disabilità e alle fragilità sociali dei cittadini del territorio con il contributo alla costituzione della **Fondazione "Pontello Valentino"** di Pers di Majano e il sostegno all'associazione **"Il Samaritan"** di Ragogna.

La capacità progettuale in campo europeo si è evidenziata attraverso la gestione, come capofila, del **Progetto Interreg Italia-Austria 2000-2006**: "Sviluppo dell'acquicoltura in filiere di qualità", centrato sulla troicoltura e le sue potenzialità.

Il 23 dicembre **2011** è stato sottoscritto, con la **Società A&T2000 Spa** (Codroipo), l'atto di aumento di capitale con conferimento di complesso aziendale relativo al singolo ramo di azienda, con decorrenza **dal 1° gennaio 2012**. Tale atto ha comportato il trasferimento alla **A&T2000 del ramo rifiuti del Consorzio** (compresa l'ex discarica di Fagagna, chiusa a regola d'arte) e ha rappresentato, per la Comunità Collinare del Friuli, una drastica riduzione delle entrate economiche.

Una riduzione che si è affiancata a quella praticata dalla Regione nella sua contribuzione al Consorzio provocando, di conseguenza, la necessità di ridurre i costi di gestione anche attraverso il ridimensionamento dei servizi erogati ai Comuni.

Nel **2011** si è conclusa la gara per l'**affidamento del servizio di distribuzione del gas**, per un periodo di 12 anni, nei territori dei Comuni consorziati. L'aggiudicataria è risultata essere la Società **Amga Spa**, con sede a Udine, ora diventata **AcegasApsAmga Spa** con sede a Trieste.

Durante l'esercizio **2014** l'attività dell'Ente si è concentrata, innanzitutto, sul consolidamento della gestione del servizio pubblico di **distribuzione del metano** sul territorio collinare **affidato all'Amga** e sulla puntuale manutenzione del patrimonio immobiliare della Comunità Collinare (**macello di San Daniele** compreso).

Inoltre, dal punto di vista culturale, sono state organizzate le prime due edizioni degli **Stati generali dei Cammini** e l'avvio del **progetto europeo sui cammini "Walkart"**, come capofila in collaborazione con Promoturismo Fvg e Regional Management KartnerMitte.

Con l'approvazione della **L.R. 26 del 12 dicembre 2014**, il **Consorzio Comunità Collinare del Friuli non si è trasformato in Unione Territoriale Intercomunale (UTI) dal 1/1/2017**, mantenendo pertanto una propria identità giuridica di "ente pubblico", modificando il proprio statuto per l'esercizio di funzioni compatibili con la citata legge di riforma delle Autonomie Locali in Friuli Venezia Giulia.

Gli ultimi anni e le prospettive future

Il nuovo statuto, approvato con delibera N°44 del 15/12/2016, riporta, tra le sue finalità, la promozione, il coordinamento e l'attuazione di interventi per la tutela ambientale, per l'assistenza sociale, per lo sviluppo culturale e turistico, a supporto delle attività economiche del territorio e per la valorizzazione del patrimonio di proprietà. I temi sui quali si è sviluppata la programmazione e si è tessuta una fitta rete di relazioni istituzionali, sono stati, infatti, quelli di interesse comune e di importanza nazionale come l'ambiente, la cultura, il turismo e la programmazione comunitaria.

Molteplici le collaborazioni messe in atto in questi ultimi anni, come ad esempio con la prestigiosa **Scuola Mosaicisti del Friuli**, eccellenza regionale di cui la Collinare è diventata socia, con **AgrifoodFVG**, cluster regionale, con il quale nel 2018 si è stipulata una convenzione che ha permesso anche il loro l'insediamento presso gli uffici locati accanto alla sede della Comunità, ala ovest del castello di Colloredo.

Sempre nel 2018 con l'**Università di Udine Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche** è stata approvata ed avviata una convenzione pluriennale per il progetto Smart Circular Land orientato agli obiettivi di sostenibilità dell'Agenda 2030 per attività di ricerca nell'ambito dei processi di gestione della valorizzazione sostenibile delle economie locali.

La tutela e la valorizzazione del territorio passano anche attraverso la corretta gestione dei propri presidi e dei beni immobili. Proprio a tale scopo diverse sono state le scelte operate verso la riqualificazione e miglioramento, ad esempio, del canile comprensoriale di Rive d'Arcano, oggetto di attività finalizzate al benessere animale, adeguamento delle strutture a norma di legge e per il quale si è studiato un progetto di ampliamento che verrà realizzato nel prossimo futuro.

Ma una istituzione lungimirante non poteva essere tale senza una visione più ampia che guardasse anche alla **progettualità europea**, sia attraverso la partecipazione a progetti di respiro internazionale (Progetto Interreg Italia-Austria "WalkArt l'arte del cammino", progetto Italia-Slovenia "MerlinCV" per la valorizzazione del turismo) sia attraverso la stipula di convenzioni strategiche con il **Polo Tecnologico di Pordenone**, incubatore specializzato e con **Informest**, ente accreditato regionale, di cui la Comunità Collinare è diventata socia a inizio 2019.

La **Riforma degli enti locali con la Legge Regionale 21/2019**, il superamento della forma mista attuale e la nascita di Comunità, ovvero enti locali a cui i Comuni aderiranno volontariamente per l'esercizio associato di funzioni e servizi, segna una netta svolta nel percorso della storia dell'Ente.

A questa svolta corrisponde la volontà di essere precursori come già insito nel DNA dell'Ente: nasce quindi l'idea di un nuovo paradigma energetico da sviluppare in collaborazione con il **Politecnico di Torino-Energy Center**: Comunità Sostenibile del Friuli Collinare, Oil Free Zone e Comunità Energetiche.

Ma la progettualità attuale non dimentica la comunicazione e la vocazione turistica dell'area collinare e punta alla valorizzazione del territorio, del cicloturismo e della cultura anche in collaborazione con **PromoTurismoFVG**, per la realizzazione di una promozione turistica integrata che riconosca la valenza di un'area in cui molte potenzialità sono ancora inesprese.

Comunità Collinare del Friuli

Infine nel 2020, con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 54 del 29/9/2020 viene approvato il nuovo Statuto che formalizza la **trasformazione** del Consorzio Comunità Collinare del Friuli in **Comunità Collinare del Friuli** ai sensi della L.R. 21 del 29.11.2019.

2.3 PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE

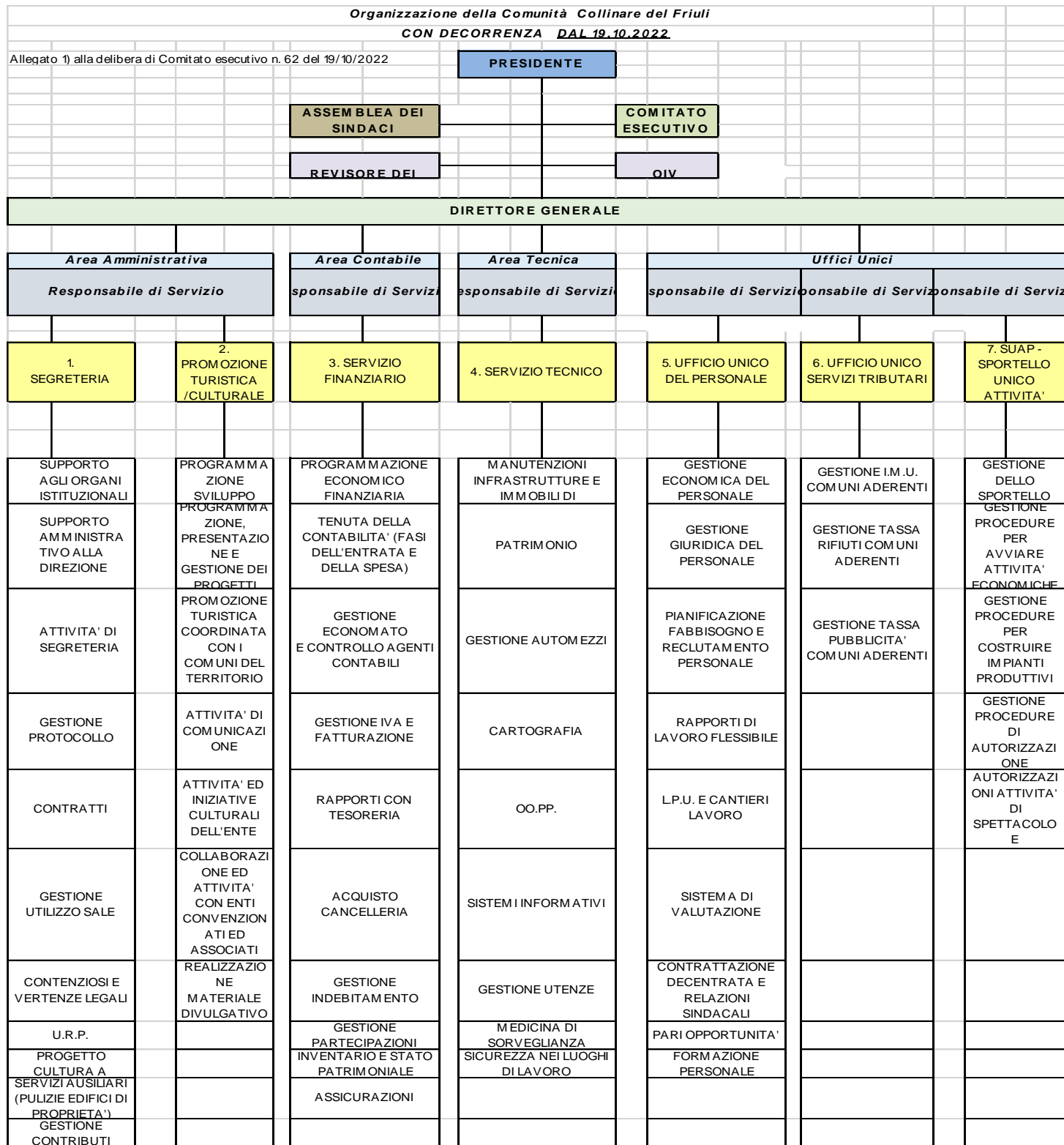
PROCEDURE DA SEMPLIFICARE

UFFICI UNICI Personale, SUAP, Tributi

Coerentemente con quanto previsto dall'Agenda per la Semplificazione, l'Ente ha intrapreso un percorso atto alla revisione di alcune procedure al fine di semplificare e velocizzare alcuni processi.

In particolare in relazione al Bilancio di previsione 2023-2025 approvato, risultano apportati aggiornamenti alla struttura organizzativa, da ultimo con Deliberazione del Comitato esecutivo N.62 del 19/10/2022.

Struttura a seguito di riorganizzazione



2.4 ATTIVITÀ PIAO

Non pertinente in quanto Ente con meno di n.50 dipendenti.

2.5 PERFORMANCE

2.5.1 ORIENTAMENTO AL VALORE PUBBLICO

Attività ad alto valore pubblico

Pur non essendo un ente con più di 50 dipendenti, la Comunità Collinare del Friuli individua le attività ad alto valore pubblico facendo riferimento al proprio Documento Unico di Programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione dell'Assemblea n.11 del 13/04/2023 in cui si individuano diverse attività strategiche per la creazione di valore pubblico, ma in particolare si vuole porre l'attenzione, nel PIAO 2023-2025 alle Attività rivolte allo sviluppo del turismo territoriale e alla regia delle Comunità Energetiche Rinnovabili.

Il DUP è comunque 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; il DUP costituisce, inoltre, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed è disponibile sul sito dell'Ente alla sezione Amministrazione trasparente – sezione bilanci.

FOCUS TURISMO

La Comunità Collinare del Friuli ha tra i suoi obiettivi l'implementazione e il miglioramento della comunicazione, sia essa istituzionale che territoriale (turistica, culturale) e ha definito le seguenti linee di indirizzo per lo sviluppo turistico territoriale e della comunicazione:

1. La Comunità Collinare del Friuli diventa l'Ente per la valorizzazione del territorio e lo sviluppo del turismo collinare;
2. Creare awareness della destinazione anche fuori regione;
3. Collaborare con PromoTurismoFvg al fine di costruire un prodotto/offerta territoriale;
4. Promuovere le sue eccellenze culturali, gastronomiche e naturalistiche e valorizzare anche alcune tematiche specifiche come i cammini, il cicloturismo ed il turismo cinematografico;
5. Aumentare la percezione delle attività svolte dalla Comunità Collinare all'interno del proprio territorio;
6. Ridefinire il materiale di comunicazione;
7. Implementare l'archivio fotografico con immagini evocative di tutto il territorio.

FOCUS ENERGIA

Nel corso del 2020 la Comunità Collinare ha sottoscritto ai sensi dell'art. 15 della L. n. 241 del 7.8.1990 un accordo col Politecnico di Torino il quale, per il tramite del Dipartimento di Energia, garantisce il necessario approfondimento accademico e scientifico su tematiche di rilievo nel settore dell'energia, efficienza energetica e pianificazione energetica all'interno del contesto territoriale della Comunità Collinare del Friuli, adatto a sperimentare modelli di business e tecnologie innovative per la transizione energetica con particolare riferimento alle comunità energetiche, nella convinzione che un'azione sinergica e condivisa di attività possa stimolare importanti occasioni di confronto, sviluppo ed approfondimento nonché di sostegno e promozione di progetti di interesse comune relativamente a misure di efficienza energetica sui territori rilevanti per la Comunità Collinare del Friuli.

Con deliberazione N.14 del 08/03/2021 il Comitato Esecutivo approvava il progetto: "La Comunità Collinare del Friuli per la regia coordinata dei processi di costituzione di Comunità Energetiche Rinnovabili (C.E.R.) sul territorio - RECOCER" " con concertazione tra la Regione FVG e gli Enti Locali delle politiche di sviluppo dei territori.

Il progetto RECOCER è attualmente attivo e in stato di avanzamento costante come da deliberazione N.56 del 24/11/2022 e da sito web: <https://recocer.eu/>

2.5.2 PERFORMANCE

Premessa

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Sebbene gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sottosezione "Performance", alla luce anche dei pronunciamenti della Corte dei Conti (da ultimo con deliberazione della Sezione Regionale Veneto n. 73/2022 secondo la quale *"L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, comma 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, comma 1, del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche Amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"*), si ritiene opportuno fornire le principali indicazioni strategiche ed operative che l'Ente intende perseguire nel triennio 2023-2025, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio e ai dipendenti. La presente sezione, da redigere secondo le logiche di *management* di cui al D. Lgs. n. 150/2009, ricomprenderà quindi il Piano della Performance ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di CdA n. 67 del 7.06.2012 e modificato con deliberazione del Cda n. 5 del 14/1/2014.

La Comunità Collinare del Friuli, così come tutte le Amministrazioni Pubbliche, è tenuta ad adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Tale finalità viene perseguita mediante l'adozione del "Piano della performance" che si configura come un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per

la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti (Responsabili di P.O.) e degli altri dipendenti.

Il D. Lgs. n. 74/2017 ha apportato alcune modifiche all'impianto normativo, prevedendo una maggiore attenzione verso la performance organizzativa dell'Ente ed un coinvolgimento progressivo degli utenti/cittadini mediante appositi strumenti di rilevazione del livello di soddisfazione per il livello quali/quantitativo dei servizi offerti.

Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie della Comunità; essi devono riferirsi ad un arco temporale determinato, definiti in modo specifico, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili. L'elaborazione degli obiettivi è effettuata pertanto in coerenza con il Documento Unico di Programmazione, il quale traduce in una serie di linee strategiche il programma di mandato e col bilancio di previsione approvato con deliberazione assembleare n.12 dell'13.04.2023.

Le linee programmatiche di mandato e il DUP 2023-2025 possono essere letti e scaricati dall'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito internet della Comunità.

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

La Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia, prima con l'art. 6 della L.R. n. 16/2010 e poi con gli artt. 38-42 della L.R. n.18/2016, ha ritenuto opportuno normare la materia in armonia con il citato D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

La Gestione della Performance

Con il Piano della Performance la Comunità Collinare del Friuli individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione nel triennio 2023-2025;
- gli obiettivi operativi (performance organizzativa) assegnati alle Aree e al personale rivestente la qualifica di posizione organizzativa nel 2023;
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Assemblea e Comitato esecutivo) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa

coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente:

- Documento Unico di Programmazione (DUP)
- Bilancio pluriennale
- Sistema generale di valutazione del personale.

Il Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico.

Gli obiettivi della struttura e dei responsabili di P.O. saranno definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente
- correlati alle risorse disponibili.

Vengono assegnati ai Titolari di Posizione Organizzativa alcuni obiettivi operativi (riconducibili alla performance organizzativa dell'Ente o dell'Area specifica) strettamente connessi con gli adempimenti, anche di tipo burocratico, da porre in essere entro il 31 dicembre. Dal grado di realizzazione degli obiettivi, a ciascuno dei quali viene assegnato un peso, discende la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso, ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa (D. Lgs. n. 150/09 e s.m.i.).

Il Piano e il ciclo della performance possono diventare strumenti per:

- supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);

- migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
- comunicare anche all'esterno (*accountability*) ai propri portatori di interesse (*stakeholders*) priorità e risultati attesi.

I responsabili di P.O. dovranno comunicare adeguatamente ai dipendenti assegnati i relativi obiettivi, anche ulteriori strumentali ed integrativi rispetto a quelli ivi definiti, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento della performance, entro 30 giorni dall'approvazione del presente documento.

In ogni momento del ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità facendone immediatamente partecipe la Direzione ed il Comitato esecutivo per gli eventuali adempimenti di competenza. La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali. A consuntivo, ai sensi dell'art. 39, comma 2, lett. b) della L.R. 18/2016 e s.m.i., sarà redatto un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, evidenziando e rilevando gli eventuali scostamenti.

Si richiama l'attenzione sul fatto che il PNA 2022 ribadisca l'importanza di coordinare il sistema di gestione del rischio di corruzione con il ciclo della Performance attraverso l'introduzione, sottoforma di obiettivi sia di performance individuale sia organizzativa, delle attività svolte dall'Amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT. Una programmazione attenta e precisa argina decisioni estemporanee, non condivise, che potrebbero essere influenzate da elementi esterni portatori di interessi contrastanti con quelli dell'Amministrazione. In questo senso va letto il collegamento tra i due strumenti.

Un altro aspetto di collegamento tra i documenti si legge nel raccordo tra il sistema dei controlli ed il piano della prevenzione della corruzione. Il programma dei controlli anno 2023 viene pensato e calibrato per monitorare il piano stesso.

Il piano della performance 2023 prevede negli obiettivi trasversali il rispetto del presente piano (obiettivo denominato "Attuazione misure previste dal PTPCT").

Si tratta di un obiettivo strategico trasversale, comune a tutte le aree, sotto la diretta supervisione e responsabilità del Direttore Generale in qualità di RPCT.

Da ultimo, nell'effettuazione della valutazione della performance 2023, e, conseguentemente, in riferimento all'erogazione della indennità di risultato per tale anno, è doveroso richiamare l'art. 4 bis

del D. Lgs. n. 33/2023, ai sensi del quale: *"le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento .. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del d.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013"*.

Sulla base della previsione avanti menzionata, dunque, occorre prevedere che almeno il 30% della retribuzione di risultato dei Responsabili di P.O. sia collegato al raggiungimento dell'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento.

Tanto considerato, qualora all'esito della valutazione della performance 2023, il Responsabile di P.O. non dovesse aver raggiunto l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture entro i 30 giorni successivi alla ricezione, l'indennità di risultato verrà decurtata del 30%.

Obiettivi di performance

Per l'anno 2023 sono stati individuati gli obiettivi da realizzare, così come indicato nelle schede contenute nell'**Allegato B)**, assegnati ai responsabili individuati coi seguenti decreti del Presidente:

- Decreto del 3/10/2022 Nomina TPO Area Tecnica
- Decreto del 13/7/2022 Nomina TPO Area Amministrativa
- [n.1 del 23.03.2022 Aggiornamento nomina TPO Comunità Collinare del Friuli](#)
- n.5 del 01.07.2021 Aggiornamento conferimento degli incarichi di Titolare di Posizione Organizzativa della Comunità Collinare del Friuli ed individuazione dei sostituti responsabili;
- n.2 del 01.03.2021 Nomina sostituto Direttore Generale;
- n.1 del 02.01.2021 Individuazione dei Titolari di Posizione Organizzativa;

I Centri di Responsabilità in cui si articola il sistema del Piano Esecutivo di Gestione corrispondono al modello ed alla struttura organizzativa di cui si è dotato l'Ente nell'ambito della autonomia organizzativa ad esso riconosciuta dalla legge, e che tali centri di responsabilità sono associati e riconducibili ai servizi in cui si articola la macrostruttura dell'Ente;

Il Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della performance rappresenta lo strumento che deve consentire l'attuazione dei programmi approvati dall'assemblea in sede di approvazione del bilancio di previsione ed il suo contenuto è riferito alla struttura organizzativa dell'ente nelle sue articolazioni, oltre che essere strutturato sotto il profilo programmatico mediante la connessione e il raccordo tra gli obiettivi e le direttive e i programmi di cui al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.);

Gli obiettivi assegnati con il Piano dettagliato degli obiettivi/Piano della performance vanno ad aggiungersi all'attività ordinaria che deve essere comunque garantita in relazione a tutte le attività/procedimenti rientranti nelle funzioni delle unità organizzative di competenza;

2.5.3 OBIETTIVI TRASVERSALI DELL'ENTE

Obiettivi di sistema

La vera sfida che il PIAO pone di fronte alla Pubblica Amministrazione è realizzare gli obiettivi di semplificazione posti dal PNRR, conducendo le Amministrazioni a un significativo passo sulla difficile strada della *compliance* integrata.

Gli Obiettivi di Sistema sono finalizzati, trasversalmente, a realizzare la parità di genere, la piena accessibilità (fisica e digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si rappresenta che con determinazione della Direzione Generale n. 97 del 30.04.2021 sono stati individuati i Componenti Effettivi e Suppletivi del Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Comunità Collinare del Friuli e che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 proposto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che ha ricevuto parere positivo, nella seduta del 15.03.2023;

La Comunità Collinare del Friuli ha provveduto, inoltre, a richiedere il parere di competenza alla Consigliera regionale di parità in data 14.04.2023.

Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato il Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico

Focus digitalizzazione

Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione

In ottica di programmazione delle azioni volte al miglioramento della salute digitale, la Comunità Collinare del Friuli percorre un costante percorso verso la realizzazione della Transizione Digitale quale obiettivo trasversale di tutto l'Ente.

Il processo di "Transizione al Digitale" avviato ha i seguenti obiettivi:

- favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione della pubblica amministrazione che costituisce il motore di sviluppo per tutto il Paese,
- promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale,
- contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo italiano, incentivando la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici.

Lo strumento che supporta il processo di "Transizione al Digitale" è il Piano Triennale per l'informatica della Pubblica Amministrazione (di seguito solo Piano Triennale o Piano ICT). Esso è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana.

L'aggiornamento 2021-2023 del Piano Triennale della Comunità Collinare rappresenta la naturale evoluzione dei tre Piani precedenti dove: nella prima edizione (2017-2019) si poneva l'accento sull'introduzione del Modello strategico dell'informatica nella PA, nella seconda edizione (2019-2021) si proponeva di dettagliare l'implementazione del modello, e il Piano triennale 2020-2022 era focalizzato sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati.

Nell'arco del triennio sono state definite circa 200 azioni: a carico di AGID e Dipartimento per la trasformazione digitale, altri soggetti istituzionali e, altre a carico di PA centrali e locali.

L'aggiornamento del Piano Triennale 2021-2023 attualmente in vigore:

- consolida l'attenzione sulla realizzazione delle azioni previste e sul monitoraggio dei risultati;
- introduce alcuni elementi di novità connessi all'attuazione PNRR e alla vigilanza sugli obblighi di trasformazione digitale della PA.

La presente relazione evidenzia l'attività dalla figura prevista all'art.17 del CAD, cioè il Responsabile della Transizione al Digitale (RTD), che è la figura all'interno della PA che garantisce operativamente la trasformazione digitale dell'amministrazione, coordinando lo sviluppo dei servizi pubblici digitali e l'adozione di nuovi modelli di relazione con i cittadini, trasparenti e aperti.

La relazione evidenzia le attività svolte per attuare le azioni indicate nel Piano Triennale e nel dettaglio quelli che vedevano scadenze o attivazioni negli anni 2021 e 2022.

Riportando le conclusioni della "Relazione consuntiva del responsabile per la transizione al digitale anno 2022" della Comunità Collinare del Friuli, il coinvolgimento attivo ha dimostrato un corretto approccio per una governance multilivello che integra operativamente dimensione politica e tecnica. Sulla base del percorso fin qui intrapreso prosegue la condivisione con gli altri soggetti istituzionali come AgID, Dipartimento per la Trasformazione Digitale; il tutto con il fine di stimolare e promuovere i processi di cambiamento, condividere le buone pratiche adattandole al proprio contesto.

Si rende quindi necessario da un lato rafforzare il processo di collaborazione tra RTD attraverso un modello di rete che possa stimolare il confronto, valorizzare le migliori esperienze e la condivisione di conoscenze e di progettualità; dall'altro promuovere processi di coordinamento tra le pubbliche amministrazioni, sia nell'ambito dei progetti e delle azioni del Piano triennale per l'informatica nella PA, sia nell'ambito di nuove iniziative che maturino dai territori.

Quello della centralità del ruolo del RDT è un assunto che pervade trasversalmente tutti gli obiettivi di transizione digitale, non a caso molte attività di sensibilizzazione, diffusione e formazione sui temi affrontati nella presente relazione coinvolgono il Responsabile per la Transizione Digitale. Inoltre, nel nuovo contesto lavorativo che si è andato a configurare nel periodo dell'emergenza COVID, che ha visto questa amministrazione di fronte alla necessità di attrezzarsi per individuare forme di lavoro flessibili come lo smart working, la transizione digitale e il RTD hanno avuto il compito di definire un modello di maturità di questa amministrazione che individui i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari.

Il 2022 è stato un anno fondamentale per la 'Transizione al Digitale' in quanto hanno preso avvio le misure previste dal PNRR (Piano Nazionale di ripresa e Resilienza) in ambito di trasformazione digitale. Il RTD ha svolto una costante opera di monitoraggio della piattaforma www.padigitale2026.gov.it al fine di cogliere tutte le opportunità per la trasformazione digitale dell'Ente nelle modalità più sostenibili ed efficaci, riscontrando che non sono stati pubblicati Avvisi rivolti alla nostra tipologia di Ente.

2.5.4 OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE

Indicatore:

Firma digitale

Modalità di calcolo:

Tutto il personale amministrativo autorizzato alla firma di atti, dispone della firma digitale?

Riferimento:

Indicatore modellato in base alle Linee guida LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) - Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica

Responsabile: Responsabile del servizio

Tempistica:

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: si / no

Peso Misurazione: 50

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
no		sì	sì	sì

Indicatore:

Percentuale di personale che ha ricevuto formazione informatica

Modalità di calcolo:

Numero di personale che nell'anno ha partecipato ad almeno un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali / Numero totale del personale in servizio

Riferimento:

Indicatore proposto da <<Indicatori comuni per la funzione di supporto nelle Amministrazioni Pubbliche>>. Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblico Ufficio per la valutazione della performance

Responsabile: Responsabile del servizio

Tempistica: 31/12/2023

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: percentuale

Peso Misurazione: 50

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
100		100	100	100

2.5.5 OBIETTIVI DI PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE

Indicatore:

Dichiarazione di accessibilità su specifico Form di AgID

Modalità di calcolo:

È stata redatta la dichiarazione di accessibilità su specifico Form di AgID?

Riferimento:

Indicatore modellato in base a dati a disposizione dell'Ente

Responsabile: Responsabile del servizio

Tempistica:

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: si / no

Peso Misurazione: 50

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Sì		Sì	Sì	Sì

Indicatore:

Grado di accessibilità del sito istituzionale

Modalità di calcolo:

E' possibile verificarlo a: <https://mauve.isti.cnr.it/index.jsp>

Riferimento:

Indicatore modellato in base a dati a disposizione dell'Ente

Responsabile: Responsabile del servizio

Tempistica: 31/12/2025

Fonte: Strumento validatore MAUVE++ (CNR) <https://mauve.isti.cnr.it/index.jsp>

Unita di misura: percentuale

Peso Misurazione: 50

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
90		90	100	100

2.5.6 OBIETTIVI DI PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE

Indicatore:

Incidenza personale femminile

Modalità di calcolo:

Numero personale femminile / Numero totale personale

Riferimento:

Indicatore modellato in base alle Linee guida "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del 06 ottobre 2022 - Presidenza del Consiglio dei Ministri DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Responsabile: Tutti i responsabili

Tempistica:

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: percentuale

Peso Misurazione: 50

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
75		75	75	75

Indicatore:

Differenza nella titolarità di part-time

Modalità di calcolo:

Personale femminile titolare di part-time - Personale maschile titolare di part-time

Riferimento:

Indicatore modellato in base alle Linee guida "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del 06 ottobre 2022 - Presidenza del Consiglio dei Ministri DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Responsabile: Tutti i responsabili

Tempistica: 31/12/2025

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: percentuale

Peso Misurazione: 50

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
100		100	50	50

2.6 RISCHI ANTICORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.6.1 PREMESSA

Sezione 2: rischi corruttivi e trasparenza

La Gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza

Con la deliberazione di data 17 gennaio 2023, n. 7, ANAC ha approvato in via definitiva il nuovo PNA 2022, il quale costituisce l'ultimo documento cui fare riferimento per la redazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, attuativo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. Legge anticorruzione), come modificata dal D. Lgs. n. 97/2016, la quale ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema organico di disposizioni finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo recependo le convenzioni internazionali contro la corruzione. Rimangono, tuttavia, validi, per quanto compatibili, anche i contenuti del precedente Piano nazionale (PNA 2019) approvato da ANAC con deliberazione di data 13 novembre 2019, n. 1064. Tra gli aspetti salienti dell'impostazione del nuovo PNA 2022, va segnalato in particolare il rilievo che ANAC chiede di dare alla trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR, al fine di impedire che le ingenti risorse finanziarie stanziare vengano toccate da fenomeni corruttivi ed anche consentire una corretta gestione finanziaria delle stesse. Del PNA 2019 si conservano le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, con un'analisi di tipo qualitativo per la misurazione e valutazione della gravità del rischio.

ANAC, con il PNA 2022, sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello della tutela del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza siano essenziali per ridurre il rischio di fenomeni corruttivi. La prevenzione della corruzione contribuisce a generare e tutelare il valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Dal 2022, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L. n. 81/2021, il PTPCT diventa una sezione del PIAO.

Con deliberazione del Comitato esecutivo n. 17 del 17/3/2023 l'Ente ha approvato il "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023-2025" ossia la parte del PIAO denominata "Rischi Corruttivi e Trasparenza" consultabile attraverso il seguente link:

<http://www.friulicollinare.it/collinare/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

2.6.2 INDICATORI RISCHI ANTICORRUTTIVI E TRASPARENZA

Indicatore:

Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento

Modalità di calcolo:

Numero corsi realizzati

Riferimento:

Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA PNA2022

Responsabile: RPCT

Tempistica: 31/12/2023

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: numero

Peso Misurazione: 100

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
1		1	1	2

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 PREMESSA

Sezione 3: Salute Organizzativa e Capitale Umano

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione presenta il modello organizzativo adottato.

Capitale Umano: rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, età, genere, altre ed eventuali specificità del modello organizzativo. Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.

Salute Amministrativa: rappresentazione di dati aggregati sulla base dei quali l'Ente misura in maniera sintetica la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione. Le misurazioni sono rese disponibili sulla base di set di indicatori *standard*, reperiti da fonti ministeriali.

Organizzazione del lavoro agile: l'Ente illustra la propria pianificazione in termini di lavoro agile, in ottica di miglioramento delle *performance* ed in termini di efficienza e di efficacia.

Piano triennale dei **fabbisogni di personale:** viene indicato il dato sulla consistenza numerica di personale dell'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente sulla base del quale l'ente effettua una programmazione strategica delle risorse umane atta a migliorare i servizi resi al cittadino e alle imprese e a perseguire quindi obiettivi di valore pubblico. L'obiettivo della programmazione delle risorse umane è garantire lo svolgimento efficiente dell'intera organizzazione per la piena realizzazione del Piano strategico, attraverso una corretta allocazione delle risorse umane come copertura totale del fabbisogno di personale e di competenze. Oltre a questo, si sommano altri benefici indiretti, come l'aumento del know-how generato da passare alle generazioni future, la soddisfazione dei dipendenti dovuta a percorsi di valorizzazione e l'aumento del benessere organizzativo.

3.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2.1 ORGANIGRAMMA

Premessa

Organigramma dell'Ente

Premessa

Si riporta l'organigramma dell'Ente così come definito con Deliberazione del Comitato Esecutivo n.87 del 02/12/2021 e modificata con le seguenti Deliberazioni di Comitato Esecutivo n. 62 del 18.10.2022 e che verrà in seguito aggiornato, nel PIAO 2024, considerando anche i processi di semplificazione attualmente in atto.

L'ente è organizzato sulla base dell'organigramma definito nella Sezione 3 Capitale Umano che prevede nel 2023 n.35 posti di cui n.7 vacanti.

Nella struttura dell'ente sono in servizio alla data di adozione del presente documento le seguenti unità:

- N.1 Direttore Generale a tempo determinato, ex art.110 comma 1 TUEL,
- n. 5 posizioni organizzative, di cui n. 2 categoria D profilo Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile n. 2 categoria D profilo Istruttore Direttivo Tecnico e n.1 D profilo Istruttore Direttivo,
- n. 1 dipendente di categoria D, profilo Istruttore Direttivo Tecnico,
- n. 1 dipendente di categoria D, profilo Istruttore Direttivo,
- n. 2 dipendente di categoria D, profilo Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile
- n. 8 dipendenti di categoria C, profilo Istruttore Amministrativo Contabile, di cui uno a part time al 83.33%
- n. 3 dipendenti di categoria C, profilo Istruttore Tecnico,
- n. 2 dipendenti di categoria C, profilo Istruttore Amministrativo,
- n. 0 dipendenti di categoria C, profilo Istruttore Amministrativo Tecnico,
- n. 3 dipendente di categoria C, profilo Istruttore Contabile,

Comunità Collinare del Friuli

- n. 2 dipendenti di categoria B, profilo Collaboratore Amministrativo Professionale.

L'ente, inoltre ha in comando ex 30 comma 2-sexies del D.Lgs 165/2001 ed ex art. L.R. 18/2016, n. 3 unità di personale dipendente di categoria C a tempo pieno, fino al 31.12.2023, rispettivamente dai Comuni di Pagnacco, Rive d'Arcano e San Daniele del Friuli a supporto dell'Ufficio Unico dei Servizi Tributarî

L'ente ha, in convenzione ex art.7 del CCRL 2004 dal Comune di San Daniele del Friuli n. 1 unità di personale dipendente a tempo parziale (50%) fino al 31.12.2024.

I livelli di responsabilità presenti nell'Ente comprendono Aree, ovvero strutture di massimo livello che raggruppano gli eventuali Uffici, a cui corrispondono specifici ed omogenei ambiti di intervento. A capo di ogni singola Area viene nominato dal Presidente un Responsabile. Come da organigramma si individuano pertanto le Seguenti Aree:

1. Amministrativo, a cui sono assegnati n.2 unità di personale dipendente,
2. Contabile, a cui sono assegnati n.2 unità di personale dipendente,
3. Tecnico, a cui sono assegnati n.4 unità di personale dipendente,
4. Area Uffici Unici - Ufficio Unico del Personale, a cui sono assegnati n.9 unità di personale dipendente,
5. Area Uffici Unici - Ufficio Unico dei Servizi Tributarî, a cui sono assegnati n.11 unità di personale dipendente,
6. Area Uffici Unici - Ufficio SUAP, a cui sono assegnati n.6 unità di personale dipendente.

Inoltre le seguenti funzioni sono state delegate alla Comunità Collinare del Friuli ai sensi della L.R. 21/2019, dai Comuni aderenti alla Comunità stessa, tramite apposito percorso partecipativo:

1. Gestione del personale
2. Gestione dei servizi tributarî
3. Gestione dello Sportello Unico Attività Produttive

Ad oggi, sono in vigore, con il Comune di Pagnacco, le convenzioni per la gestione associata dei servizi tributarî

Ad oggi, sono in vigore, con il Comune di Basiliano, Cassacco Povoletto e Pagnacco, le convenzioni per la gestione associata dello Sportello Unico Attività Produttive.

Sulla base delle indicazioni contenute nella prima sezione sul valore pubblico e sul piano delle performance, la continuità di queste formule di razionalizzazione dei servizi rappresenta un obiettivo strategico per l'ente al fine di ridurre i costi della struttura organizzativa.

Ai sensi dell'art.22 della L.R. 18/2016, l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, i responsabili delle Aree hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e, da tale verifica non risulta alcuna condizione di eccedenza di personale per l'anno 2023.

Nella dotazione organica risultano vacanti n. 7 posti, di cui n.6 saranno oggetto di copertura come delineato nella Sottosezione n. 3.3 - Fabbisogno Del Personale.

1) CATEGORIA C- Istruttore Amministrativo (n.1 unità)

Descrizione del lavoro

Attività

Gestione di processi amministrativi, nei diversi ambiti culturali di intervento dell'Amministrazione, con relativa predisposizione di atti e provvedimenti.

Competenze

Conoscenze tecniche

Approfondite conoscenze di tipo giuridico-amministrativo ed archivistico, con particolare riguardo agli ambiti di competenza amministrativi e con riferimento a concrete situazioni di lavoro. Buona conoscenza degli strumenti informatici e telematici necessari allo svolgimento delle attività. Conoscenza dei processi tecnici e di erogazione dei servizi sui quali si interviene per l'adozione degli atti amministrativi di competenza.

Capacità (saper fare)

Autonomia e responsabilità nell'ambito di specifici processi amministrativi, con relativa responsabilità di risultato, verificando che le procedure di lavoro siano sempre aggiornate al quadro normativo di riferimento. Relazioni di tipo semplice interne al settore di appartenenza, nonché con

gli altri settori dell'ente. Relazioni esterne con istituzioni pubbliche e private e naturalmente con l'utenza afferente l'area amministrativa.

Competenze trasversali (Sapere essere - Soft Skills)

Problem solving: capacità di analizzare le problematiche proponendo anche soluzioni operative nella realizzazione delle attività di competenza.

Flessibilità ed innovazione: capacità di individuare le esigenze delle utenze e di adattarsi al contesto culturale in mutamento.

2) CATEGORIA C- Istruttore Amministrativo- Tecnico (n.4 unità)

Descrizione del lavoro

Attività

Gestione di processi amministrativi e tecnici, nei diversi ambiti di intervento dell'Amministrazione, con relativa predisposizione di atti e provvedimenti.

Competenze

Conoscenze tecniche

Approfondite conoscenze di tipo giuridico-tecnico e tecnico, con particolare riguardo agli ambiti di competenza e con riferimento a concrete situazioni di lavoro. Buona conoscenza degli strumenti informatici e telematici necessari allo svolgimento delle attività. Conoscenza dei processi tecnici e di erogazione dei servizi sui quali si interviene per l'adozione degli atti amministrativi-tecnici di competenza.

Capacità (saper fare)

Autonomia e responsabilità nell'ambito di specifici processi amministrativi e tecnici, con relativa responsabilità di risultato, verificando che le procedure di lavoro siano sempre aggiornate al quadro normativo di riferimento. Relazioni di tipo semplice interne al settore di appartenenza, nonché con gli altri settori dell'ente. Relazioni esterne con istituzioni pubbliche, private e fornitori.

Competenze trasversali (Sapere essere - Soft Skills)

Problem solving: capacità di analizzare le problematiche proponendo anche soluzioni operative nella realizzazione delle attività di competenza.

Flessibilità ed innovazione: capacità di individuare le esigenze delle utenze e di adattarsi al contesto amministrativo e finanziario in mutamento.

Orientamento al servizio e capacità comunicativa: capacità di essere chiari e sintetici, capendo le esigenze dell'utenza Capire - e farsi capire - è indispensabile per comunicare in modo efficace con i colleghi, con l'utenza.

3) CATEGORIA C- Istruttore Amministrativo- Contabile (n.1 unità)

Trasferimento ex art. 31 D.Lgs. 165/2001, n. 1 unità di personale dal comune di Pagnacco.

L'**allegato A)** riporta la spesa teorica complessiva per la copertura di tutti i posti per le annualità: 2023, 2024 e 2025.

Ai sensi della Deliberazione di Giunta Regionale n 1885-2020 avente per oggetto "Lr 18/2015, come modificata dalla Lr 20/2020 - norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. approvazione definitiva", dove sono definiti i valori soglia per i soli comuni del Friuli-Venezia Giulia, in attesa "per gli altri Enti locali previsti dall'ordinamento regionale di cui alla legge regionale 29 novembre 2019, n. 21 "Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli-Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale" della definizione del "regime particolare fino al terzo anno dalla loro costituzione" a cui saranno assoggettati tali enti.

Struttura

- **Presidente**

- **Assemblea dei Sindaci**
- **Comitato Esecutivo**
- **Revisore dei Conti**
- **Organo Indipendente di Valutazione**
- **Direttore Generale**

Dirigente: 1

- **Area Uffici Unici**

- **Ufficio Unico del Personale**

Categoria D2: 1

Categoria D1: 1

Categoria C2: 1

Categoria C1: 5

- **SUAP**

Categoria D4: 1

Categoria D1: 1

Categoria C1: 2

- **Ufficio Unico dei Servizi Tributari**

Categoria D7: 1

Categoria D1: 1

Categoria C2: 1

Categoria C1: 2

Categoria B8: 1

Categoria B4: 1

- **Area Contabile**

- **Ufficio Ragioneria**

Categoria C1: 2

- **Area Tecnica**

Categoria D1: 1

Categoria D4: 1

Categoria C1: 2

- **Area Segreteria**

- **Ufficio Segreteria Cultura e Turismo**

Categoria D1: 1

Categoria C1: 1

3.3 CAPITALE UMANO

3.3.1 PREMESSA

Sezione 3: Capitale Umano

Premessa

Di seguito la rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

- livelli di responsabilità organizzativa;
- fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- età;
- genere;
- altre ed eventuali specificità del modello organizzativo.

Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.

3.3.2 LAVORO AGILE

Descrizione	Maschi	Femmine
smart no	7	21
smart si	0	0

3.3.3 TITOLI DI STUDIO DIPENDENTI

Descrizione	Maschi	Femmine
Licenza media inferiore	0	1
Licenza media superiore	3	5
Laurea	4	15

3.3.4 CATEGORIE DIPENDENTI

Descrizione	Maschi	Femmine
Categoria PLS3	0	0
Categoria PLS2	0	0

Comunità Collinare del Friuli

Descrizione	Maschi	Femmine
Categoria PLS1	0	0
Categoria Elettiva	0	0
Dirigente	1	0
Segretario Comunale	0	0
Categoria D7	0	0
Categoria D6	0	1
Categoria D5	0	0
Categoria D4	1	0
Categoria D3	0	1
Categoria D2	0	0
Categoria D1	1	4
Categoria C6	0	1
Categoria C5	0	0
Categoria C4	0	0
Categoria C3	0	0
Categoria C2	1	2
Categoria C1	2	11
Categoria B8	0	1
Categoria B7	0	0
Categoria B6	0	0
Categoria B5	0	0
Categoria B4	1	0
Categoria B3	0	0
Categoria B2	0	0
Categoria B1	0	0
Categoria A6	0	0
Categoria A5	0	0
Categoria A4	0	0
Categoria A3	0	0
Categoria A2	0	0
Categoria A1	0	0

3.3.5 FASCE DI ETÀ DIPENDENTI

Descrizione	Maschi	Femmine
20-24	0	0
25-29	0	2
30-34	0	1
35-39	0	3
40-44	0	4
45-49	2	5
50-54	4	5
55-59	1	0
60-65	0	1
65-69	0	0

3.3.6 ANZIANITÀ DIPENDENTI

Descrizione	Maschi	Femmine
0-4	4	15
5-9	1	5
10-14	0	1
15-19	0	0
20-24	1	0
25-29	0	0
30-34	1	0
35-39	0	0
40-44	0	0

Età media: 47 anni

3.3.7 PARTTIME DIPENDENTI

Descrizione	Maschi	Femmine
Non definito	0	0
Non part-time	7	20
Part-time	0	1

3.3.8 TIPO DI CONTRATTO DIPENDENTI

Descrizione	Maschi	Femmine
Non definito	0	0
Indeterminato	6	21
Determinato	1	0

3.3.9 SESSO DIPENDENTI

Descrizione	Valore
Maschi	7
Femmine	21

3.4 SALUTE ORGANIZZATIVA

3.4.1 AZIONI POSITIVE 2023-2025

Piano delle azioni positive triennio 2023-2025

Con il presente piano triennale si intende favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, ai sensi della sotto indicata normativa di riferimento:

Principi fondamentali

Articolo 3 della Costituzione Italiana

Articolo 37 della Costituzione Italiana

Azioni positive

Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

Legge 25 febbraio 1992, n. 215 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile";

Decreto legislativo 19 maggio 2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive".

Lavoro notturno

Legge 5 febbraio 1999, n. 25 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 1998", art. 17;

Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532 "Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25".

Lavoro part-time

Legge 27 dicembre 1997, n. 449 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica", art. 39; Legge 23 dicembre 1998, n. 448 "Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo", art. 22;

Legge 23 dicembre 1999, n. 488 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", art. 20;

Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES".

Smart-working

Decreto-legge 23.02.2020, n. 6 e Decreto-legge 17.03.2020, n. 18;

Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri dd. 08.03.2020, 09.03.2020, 11.03.2020;

Direttive n. 1/2020, n. 2/2020 n.3/2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dd. 19.10.2020 emesso in attuazione del richiamato art. 263 del D.L. 34/2020;

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021;

Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dd. 08.10.2021 - Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni. (21A06117) (GU Serie Generale n.245 del 13-10-2021);

Circolare Ministeriale 5 gennaio 2022 - Lavoro agile nella pubblica amministrazione e nel lavoro privato (emessa dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali);

Maternità

Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri;

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53";

Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645 "Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento";

Direttiva 03/02/2017, n. 1 - Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ostativi all'allattamento;

Legge 30 dicembre 2018, n. 145 art. 1, comma 485, modifica art. 16 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, riconoscimento alle lavoratrici possibilità di astenersi dal lavoro esclusivamente entro i cinque mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della

Comunità Collinare del Friuli

salute nei luoghi di lavoro certifichino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della donna e del nascituro.

Pari retribuzione

Articolo 37 della Costituzione Italiana

Parità di trattamento

Legge 9 dicembre 1977, n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"

Responsabilità familiari

Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

Per ciascuno degli interventi programmatici di seguito indicati sono individuati:

- a) gli obiettivi da raggiungere;
- b) le azioni positive attraverso le quali raggiungere tali obiettivi;
- c) i soggetti ed uffici coinvolti per la realizzazione del piano;
- d) l'impegno di spesa, se necessario, per garantire la copertura finanziaria delle azioni positive;
- e) il periodo di realizzazione.

DURATA DEL PIANO E PUBBLICAZIONE

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul Sito Internet Istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente o di chiunque inter essato in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne al fine

di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, con particolare attenzione al personale con figli minori e con familiari in stato di difficoltà, incentivando l'utilizzo dello smart-working.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

2.1- Azione positiva 1: L'amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista e la concessione di ulteriori deroghe per l'ingresso e l'uscita per i dipendenti con motivate esigenze personali, familiari e sociali, anche in future revisioni dell'orario;

2.2 - Azione positiva 2: L'Ufficio Personale favorirà la conoscenza della normativa in merito alla realizzazione della prestazione lavorativa in regime di smart-working rivolta a tutti i dipendenti e, ove richiesto, predisporrà un regolamento per garantire la prestazione lavorativa in regime di smart-working.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario Comunale, Comitato unico di Garanzia (CUG), Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), Responsabile del Servizio di Sorveglianza e Protezione (R.S.S.P.).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Indicatore Azione positiva 2.1: Numero richieste deroghe per l'ingresso e l'uscita per i dipendenti con motivate esigenze personali, familiari e sociali rigettate.

Indicatore Azione positiva 2.2: Percentuale di personale che ha aderito allo smartworking.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

Tempo di realizzazione Azione positiva 2.1: i dipendenti che necessitano di flessibilità d'orario per esigenze personale e/o familiari dovranno tempestivamente comunicare la propria esigenza al responsabile competente che dovrà dare risposta motivata in merito all'accoglimento o rigetto della stessa entro 30 giorni.

Tempo di realizzazione Azione positiva 2.2: entro il 31 dicembre 2023.

Risultati Attesi: incremento della partecipazione del personale alle attività dell'ufficio e dei fruitori dello smart-working.

Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

3.1 - Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni a mezzo e-mail/posta interna, informazione attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet istituzione.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario Comunale, Comitato unico di Garanzia (CUG).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Indicatore Azione positiva 3.1: Costante implementazione ed aggiornamento delle informazioni, dei contenuti nel sito web istituzionale.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

Tempo di realizzazione Azione positiva 3.1: aggiornamento continuo nel corso del triennio di riferimento.

Risultati Attesi: Incremento e valorizzazione della diffusione delle informazioni.

Descrizione Intervento: RECLUTAMENTO ed INCARICHI

Obiettivo: Promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori, anche nelle posizioni apicali.

Finalità strategica: Evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi.

4.1 - Azione positiva 1: assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, il rispetto della normativa vigente nel rispetto dell'equilibrio di genere.

4.2 - Azione positiva 2: Monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale e a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione alla CUG.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili TPO., Segretario Comunale, Comitato unico di Garanzia (CUG).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Indicatore Azione positiva 4.1: Composizione Di Genere Delle Commissioni Di Concorso E Selezione Attivate

Indicatore Azione positiva 4.2: Posizioni Di Responsabilità Remunerate Non Dirigenziali, Ripartite Per Genere.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

Tempo di realizzazione Azione positiva 4.1 e 4.2: entro il 31 dicembre di ogni anno.

Risultati Attesi: Rimozione dei fattori che ostacolano le pari opportunità.

Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

1.1 Azione positiva 1: Redazione di un piano annuale di formazione che coinvolga tutto il personale dipendente, interpellando i responsabili di posizione organizzativa per l'individuazione di tematiche di interesse, con connessa comunicazione dello stesso al personale dipendente.

1.2 Azione positiva 2: Programmare le attività formative tenendo conto delle particolari esigenze del personale part-time, diversamente abile e dell'articolazione oraria.

Soggetti e Uffici coinvolti: – Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario Comunale, Comitato unico di Garanzia (CUG), Responsabile della Prevenzione, della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile del Servizio di Sorveglianza e Protezione (RSSP).

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Indicatore Azione positiva 1.1: Redazione piano annuale di formazione e connessa informativa al personale dipendente.

Indicatore Azione positiva 1.2: Numero moduli formativi realizzati destinati al personale dedicati ai principi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e della tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Copertura finanziaria: sono impegnate annualmente in bilancio al Capitolo le risorse necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con le riduzioni dei costi imposti dalla normativa statale e regionale.

Tempo di realizzazione Azione positiva 1.1: entro il 31 dicembre 2023.

Tempo realizzazione Azione positiva 1.2: entro il 31 dicembre 2024.

Risultati Attesi: incremento nel corso del triennio di corsi formativi sulla materia e della relativa partecipazione dei destinatari.

Si rappresenta che con determinazione della Direzione Generale n. 97 del 30.04.2021 sono stati individuati i Componenti Effettivi e Suppletivi del Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Comunità Collinare del Friuli e che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 proposto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che ha ricevuto parere positivo, nella seduta del 15.03.2023;

La Comunità Collinare del Friuli ha provveduto, inoltre, a richiedere il parere di competenza alla Consigliera regionale di parità in data 14.04.2023.

3.5 LAVORO AGILE

3.5.1 PREMESSA

Disciplina del lavoro agile

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo nazionale (con particolare riferimento alle Leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica.

L'Ente ha dato attuazione alle disposizioni inerenti il c.d. "lavoro agile", ed in particolare a quanto contenuto nel D.P.C.M. dd. 23.09.2021 e nel D.M. del Ministro della Pubblica Amministrazione dd. 08.10.2021. Nello specifico, considerato che "...ogni singola amministrazione provvede alla attuazione delle misure previste nel decreto attraverso i dirigenti di livello non generale..." (art. 1, comma 4, citato D.M. 08.10.2021) i singoli responsabili di servizio/TPO hanno provveduto a valutare le condizioni per l'attivazione delle prestazioni di "lavoro agile" e, se del caso, hanno proceduto all'attivazione. Come previsto dalla normativa citata (art. 1, comma 1, D.P.C.M. dd. 23.09.2021 e art. 1, comma 2, D.M. 08.10.2021) tutto il personale del Comune è rientrato in presenza dal 15.10.2021).

In data 29.07.2022 è stato sottoscritto dalla Regione Autonoma FVG e dalle [00.SS](#) rappresentative del Comparto Unico Pubblico Impiego Regionale l'accordo stralcio per l'attuazione del lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza negli enti del comparto (lavoro da remoto). Per quanto riguarda il lavoro agile (c.d. "smart working") l'accordo prevede – art. 2 – che lo stesso si configura quale "...modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità..." deve inoltre essere "...finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo...l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro". Tale modalità si attua mediante accordo

eseguita in parte all'interno dei locali aziendali (presso la sede di lavoro) e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Costituendo unicamente una diversa modalità di resa della prestazione lavorativa, l'accesso del dipendente al lavoro agile non modifica la natura del rapporto di lavoro e – ad eccezione degli istituti non compatibili con tale modalità di prestazione – restano in capo al dipendente i medesimi diritti e obblighi di quelli relativi ai dipendenti che esercitano la loro attività esclusivamente all'interno dei locali dell'amministrazione. In tal senso per i lavoratori che usufruiscono del lavoro agile è garantita la medesima opportunità per quanto attiene alla formazione, alle progressioni di carriera o economiche, agli incentivi legati alla performance. Ai sensi dell'art. 36 del CCRL 15.10.2018 i criteri generali in ordine alle modalità attuative saranno stabiliti previo confronto con le parti sindacali.

Pertanto, il primo passo sarà quello di effettuare la mappatura delle linee di attività di ogni singolo ufficio/servizio/settore, che consentirà l'individuazione delle attività effettuabili in regime di lavoro agile, basandosi su una valutazione che analizza gli orari e i ritmi di lavoro necessari per una determinata attività, le competenze necessarie, il tipo di prestazione richiesta, lo spazio fisico utile per svolgerla.

Pertanto deve essere operata una distinzione tra:

- attività che possono essere svolte totalmente in modalità agile;
- attività che, allo stato attuale, devono essere svolte esclusivamente in sede;
- attività che, per la diversificazione delle fasi del procedimento, devono essere svolte in parte in sede e in parte in modalità agile.
- Per ogni singola attività ciascun Ufficio/Servizio/Settore, laddove possibile per la natura stessa dell'attività censita, deve indicare:
 - i risultati da raggiungere;
 - la struttura amministrativa e il personale coinvolto;
 - i requisiti tecnologici;
 - le competenze, digitali e non, necessarie per svolgere quella determinata macro-attività;
 - gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Risulta opportuna effettuare una ricognizione del lavoro arretrato accumulato.

L'ente dovrà redigere, un programma di sviluppo del lavoro agile che delinea gli obiettivi da raggiungere, i livelli attesi dagli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, lo stato di implementazione, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi.

Conseguentemente la disciplina di dettaglio, per quanto già non stabilito dalla contrattazione collettiva regionale di comparto, sarà definita nel 2023.

Si ritiene comunque opportuno riportare di seguito lo schema di accordo individuale, l'opuscolo informativo sulla salute e sicurezza dei lavoratori in smart working, il disciplinare per il corretto trattamento dei dati personali da parte dei lavoratori in smart working in quanto i contenuti sono sostanzialmente e direttamente determinati da legge o contratto collettivo.

ACCORDO INDIVIDUALE PER PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE

ACCORDO INDIVIDUALE TRA _____,

inquadrate/o nel profilo professionale _____ attualmente in servizio presso l'Ufficio
Comune _____

E

Il Titolare di Posizione Organizzativa _____ Responsabile dell'Area
_____ (oppure il Segretario per i Titolari di Posizione Organizzativa)

PREMESSO CHE

- il DPCM 23.9.2021 prevede che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, il lavoro in presenza torni ad essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa,

- l'accordo stralcio stipulato sottoscritto dalla Regione Autonoma FVG e dalle OO.SS rappresentative del Comparto Unico Pubblico Impiego Regionale il 20.07.2022, prevede, ai fini dell'attivazione del lavoro agile la sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che deve definire, almeno:

1. gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile e la modalità di verifica;
 2. la durata dell'accordo (a termine o a tempo indeterminato)
 3. le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro con specifica indicazione delle giornate da svolgere in sede e di quelle da svolgere fuori sede;
 4. indicazione delle fasce di attività, fasce di non disconnessione e fasce di inoperabilità;
 5. tempi di riposo e misure per assicurare la disconnessione;
 6. ipotesi di giustificato motivo di recesso e modalità;
 7. modalità di potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
 8. impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza;
- la/il dipendente _____ ha presentato richiesta per l'attivazione del lavoro agile previsto dalla normativa sopra richiamata (ovvero TPO e dipendente hanno convenuto sull'opportunità di attivare un periodo di lavoro agile);

- il Titolare di Posizione Organizzativa/Responsabile dell'Area (oppure il Segretario per i Titolari di Posizione Organizzativa) ha verificato che sussistono i presupposti per l'attivazione del lavoro agile;

SI CONVIENE

che il/la dipendente è ammesso/a a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per il periodo _____ nei termini ed alle condizioni di seguito indicate stabilendo altresì:

- Dovranno essere raggiunti i seguenti specifici obiettivi nella prestazione resa in modalità agile: _____
- Il lavoro agile sarà svolto fuori dalla sede abituale di lavoro nelle seguenti giornate _____, e all'interno della sede di lavoro nelle giornate _____;
- la fascia di attività (contattabilità) standard è così definita: 7.30 - 19.30; durante tale fascia di attività il lavoratore, quando è connesso, è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione. Deve comunque essere garantita dal lavoratore la non disconnessione almeno nell'intervallo temporale coincidente con l'apertura al pubblico degli uffici o in fasce orarie definite dal Titolare di Posizione Organizzativa/Segretario come necessarie per l'organizzazione efficiente dell'attività degli uffici. La fascia di inoperabilità è dalle 21.00 alle 7.00 oltre a sabato, domenica e festivi; durante tale periodo è fatto divieto al datore di lavoro di contattare il lavoratore per motivi attinenti la prestazione lavorativa.
- la verifica del raggiungimento degli obiettivi (modalità e i criteri di misurazione della prestazione), anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile sarà svolta sulla base di apposita relazione resa con cadenza _____ dal dipendente che attesti con la relativa dimostrazione che gli obiettivi assegnati sono stati conseguiti.
- le parti possono recedere motivatamente dal presente contratto con preavviso scritto di almeno 30 giorni, salve le ipotesi previste dall'art. 19 L. 81/2017.
- Ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile da remoto, si prevede l'utilizzo della seguente dotazione informatica: _____. Il lavoratore dovrà garantire la connessione necessaria.

- Il dipendente ha comunicato al Responsabile il numero di telefono ai fini della reperibilità ed è chiamato a mettere a disposizione dell'Ente un'utenza di telefonia mobile di proprietà privata con obbligo di deviare la linea telefonica dell'ufficio sull'utenza del dispositivo mobile.

Potere direttivo, di controllo e disciplinare

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile si confrontano con cadenza settimanale sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCRL vigenti, dell'accordo stralcio stipulato sottoscritto dalla Regione Autonoma FVG e dalle [OO.SS](#) rappresentative del Comparto Unico Pubblico Impiego Regionale il 20.07.2022 e di quanto indicato nel Codice di comportamento del Comune di _____.

Il dipendente si impegna al rispetto di quanto previsto nell'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui, con la sottoscrizione del presente accordo, conferma di avere preso visione.

Il mancato rispetto delle disposizioni previste dal presente disciplinare, così come il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati può comportare l'esclusione dal successivo rinnovo dell'accordo individuale.

Data _____

Firma del Titolare di Posizione Organizzativa

(oppure il Segretario per i Titolari di Posizione Organizzativa)

Firma del Dipendente

INFORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO AGILE AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 1, L. 81/2017

Al lavoratore

Al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Oggetto: Informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81)

AVVERTENZE GENERALI

Si informano i lavoratori (_____) degli obblighi e dei diritti previsti dalla legge del 22 maggio 2017 n. 81 e dal decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81.

Sicurezza sul lavoro (art. 22 L. 81/2017)

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Obblighi dei lavoratori (art. 20 D. Lgs. 81/2008)

A) Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

B) I lavoratori devono in particolare:

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. Lgs. 81/2008 o comunque disposti dal medico competente.

C) I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

In attuazione di quanto disposto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Datore di Lavoro ha provveduto ad attuare le misure generali di tutela di cui all'art. 15 del T.U. sulla sicurezza; ha provveduto alla redazione del Documento di Valutazione di tutti i rischi presenti nella realtà lavorativa, ai sensi degli artt. 17 e 28 D. Lgs. 81/2008; ha provveduto alla formazione e informazione di tutti i lavoratori, ex artt. 36 e 37 del medesimo D. Lgs. 81/2008. Pertanto, di seguito, si procede alla analitica informazione, con specifico riferimento alle modalità di lavoro per lo smart worker.

COMPORAMENTI DI PREVENZIONE GENERALE RICHIESTI ALLO SMART WORKER

- Cooperare con diligenza all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte dal datore di lavoro (DL) per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in ambienti indoor e outdoor diversi da quelli di lavoro abituali.
- Non adottare condotte che possano generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi.
- Individuare, secondo le esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e adottando principi di ragionevolezza, i luoghi di lavoro per l'esecuzione della prestazione lavorativa in smart working rispettando le indicazioni previste dalla presente informativa.
- In ogni caso, evitare luoghi, ambienti, situazioni e circostanze da cui possa derivare un pericolo per la propria salute e sicurezza o per quella dei terzi.

Di seguito, le indicazioni che il lavoratore è tenuto ad osservare per prevenire i rischi per la salute e sicurezza legati allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile.

CAPITOLO 1 - INDICAZIONI RELATIVE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA IN AMBIENTI OUTDOOR

Nello svolgere l'attività all'aperto si richiama il lavoratore ad adottare un comportamento coscienzioso e prudente, escludendo luoghi che lo esporrebbero a rischi aggiuntivi rispetto a quelli specifici della propria attività svolta in luoghi chiusi.

È opportuno non lavorare con dispositivi elettronici come tablet e smartphone o similari all'aperto, soprattutto se si nota una diminuzione di visibilità dei caratteri sullo schermo rispetto all'uso in locali al chiuso dovuta alla maggiore luminosità ambientale.

All'aperto inoltre aumenta il rischio di riflessi sullo schermo o di abbagliamento. Pertanto le attività svolgibili all'aperto sono essenzialmente quelle di lettura di documenti cartacei o comunicazioni telefoniche o tramite servizi VOIP (ad es. Skype).

Fermo restando che va seguito il criterio di ragionevolezza nella scelta del luogo in cui svolgere la prestazione lavorativa, si raccomanda di:

- privilegiare luoghi ombreggiati per ridurre l'esposizione a radiazione solare ultravioletta (UV);
- evitare di esporsi a condizioni meteorologiche sfavorevoli quali caldo o freddo intenso;

- non frequentare aree con presenza di animali incustoditi o aree che non siano adeguatamente mantenute quali ad esempio aree verdi incolte, con degrado ambientale e/o con presenza di rifiuti;
- non svolgere l'attività in un luogo isolato in cui sia difficoltoso richiedere e ricevere soccorso;
- non svolgere l'attività in aree con presenza di sostanze combustibili e infiammabili (vedere capitolo 5);
- non svolgere l'attività in aree in cui non ci sia la possibilità di approvvigionarsi di acqua potabile;
- mettere in atto tutte le precauzioni che consuetamente si adottano svolgendo attività outdoor (ad es.: creme contro le punture, antistaminici, abbigliamento adeguato, quanto prescritto dal proprio medico per situazioni personali di maggiore sensibilità, intolleranza, allergia, ecc.), per quanto riguarda i potenziali pericoli da esposizione ad agenti biologici (ad es. morsi, graffi e punture di insetti o altri animali, esposizione ad allergeni pollinici, ecc.).

CAPITOLO 2 - INDICAZIONI RELATIVE AD AMBIENTI INDOOR PRIVATI

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti igienico-sanitari previsti per i locali privati in cui possono operare i lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile.

Raccomandazioni generali per i locali:

- le attività lavorative non possono essere svolte in locali tecnici o locali non abitabili (ad es. soffitte, seminterrati, rustici, box);
- adeguata disponibilità di servizi igienici e acqua potabile e presenza di impianti a norma (elettrico, termoidraulico, ecc.) adeguatamente mantenuti;
- le superfici interne delle pareti non devono presentare tracce di condensazione permanente (muffe);
- i locali, eccettuati quelli destinati a servizi igienici, disimpegni, corridoi, vani-scala e ripostigli debbono fruire di illuminazione naturale diretta, adeguata alla destinazione d'uso e, a tale scopo, devono avere una superficie finestrata idonea;
- i locali devono essere muniti di impianti di illuminazione artificiale, generale e localizzata, atti a garantire un adeguato comfort visivo agli occupanti.

Indicazioni per l'illuminazione naturale ed artificiale:

- si raccomanda, soprattutto nei mesi estivi, di schermare le finestre (ad es. con tendaggi, appropriato utilizzo delle tapparelle, ecc.) allo scopo di evitare l'abbagliamento e limitare l'esposizione diretta alle radiazioni solari;
- l'illuminazione generale e specifica (lampade da tavolo) deve essere tale da garantire un illuminamento sufficiente e un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente circostante.
- è importante collocare le lampade in modo tale da evitare abbagliamenti diretti e/o riflessi e la proiezione di ombre che ostacolino il compito visivo mentre si svolge l'attività lavorativa.

Indicazioni per l'aerazione naturale ed artificiale:

- è opportuno garantire il ricambio dell'aria naturale o con ventilazione meccanica;
- evitare di esporsi a correnti d'aria fastidiose che colpiscano una zona circoscritta del corpo (ad es. la nuca, le gambe, ecc.);
- gli eventuali impianti di condizionamento dell'aria devono essere a norma e regolarmente mantenuti; i sistemi filtranti dell'impianto e i recipienti eventuali per la raccolta della condensa, vanno regolarmente ispezionati e puliti e, se necessario, sostituiti;
- evitare di regolare la temperatura a livelli troppo alti o troppo bassi (a seconda della stagione) rispetto alla temperatura esterna;
- evitare l'inalazione attiva e passiva del fumo di tabacco, soprattutto negli ambienti chiusi, in quanto molto pericolosa per la salute umana.

CAPITOLO 3 - UTILIZZO SICURO DI ATTREZZATURE/DISPOSITIVI DI LAVORO

Di seguito vengono riportate le principali indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di attrezzature/dispositivi di lavoro, con specifico riferimento a quelle consegnate ai lavoratori destinati a svolgere il lavoro agile: notebook, tablet e smartphone.

Indicazioni generali:

1. conservare in luoghi in cui siano facilmente reperibili e consultabili il manuale/istruzioni per l'uso redatte dal fabbricante;
2. leggere il manuale/istruzioni per l'uso prima dell'utilizzo dei dispositivi, seguire le indicazioni del costruttore/importatore e tenere a mente le informazioni riguardanti i principi di sicurezza;

3. si raccomanda di utilizzare apparecchi elettrici integri, senza parti conduttrici in tensione accessibili (ad es. cavi di alimentazione con danni alla guaina isolante che rendano visibili i conduttori interni), e di interromperne immediatamente l'utilizzo in caso di emissione di scintille, fumo e/o odore di bruciato, provvedendo a spegnere l'apparecchio e disconnettere la spina dalla presa elettrica di alimentazione (se connesse);
4. verificare periodicamente che le attrezzature siano integre e correttamente funzionanti, compresi i cavi elettrici e la spina di alimentazione;
5. non collegare tra loro dispositivi o accessori incompatibili;
6. effettuare la ricarica elettrica da prese di alimentazione integre e attraverso i dispositivi (cavi di collegamento, alimentatori) forniti in dotazione;
7. disporre i cavi di alimentazione in modo da minimizzare il pericolo di inciampo;
8. spegnere le attrezzature una volta terminati i lavori;
9. controllare che tutte le attrezzature/dispositivi siano scollegate/i dall'impianto elettrico quando non utilizzati, specialmente per lunghi periodi;
10. si raccomanda di collocare le attrezzature/dispositivi in modo da favorire la loro ventilazione e raffreddamento (non coperti e con le griglie di aerazione non ostruite) e di astenersi dall'uso nel caso di un loro anomalo riscaldamento;
11. inserire le spine dei cavi di alimentazione delle attrezzature/dispositivi in prese compatibili (ad es. spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine schuko in prese schuko). Utilizzare la presa solo se ben ancorata al muro e controllare che la spina sia completamente inserita nella presa a garanzia di un contatto certo ed ottimale;
12. riporre le attrezzature in luogo sicuro, lontano da fonti di calore o di innesco, evitare di pigiare i cavi e di piegarli in corrispondenza delle giunzioni tra spina e cavo e tra cavo e connettore (la parte che serve per connettere l'attrezzatura al cavo di alimentazione);
13. non effettuare operazioni di riparazione e manutenzione fai da te;
14. lo schermo dei dispositivi è realizzato in vetro/cristallo e può rompersi in caso di caduta o a seguito di un forte urto. In caso di rottura dello schermo, evitare di toccare le schegge di vetro e non tentare di rimuovere il vetro rotto dal dispositivo; il dispositivo non dovrà essere usato fino a quando non sarà stato riparato;

15. le batterie/accumulatori non vanno gettati nel fuoco (potrebbero esplodere), né smontati, tagliati, compressi, piegati, forati, danneggiati, manomessi, immersi o esposti all'acqua o altri liquidi;
16. in caso di fuoriuscita di liquido dalle batterie/accumulatori, va evitato il contatto del liquido con la pelle o gli occhi; qualora si verificasse un contatto, la parte colpita va sciacquata immediatamente con abbondante acqua e va consultato un medico;
17. segnalare tempestivamente al datore di lavoro eventuali malfunzionamenti, tenendo le attrezzature/dispositivi spenti e scollegati dall'impianto elettrico;
18. è opportuno fare periodicamente delle brevi pause per distogliere la vista dallo schermo e sgranchirsi le gambe;
19. è bene cambiare spesso posizione durante il lavoro anche sfruttando le caratteristiche di estrema maneggevolezza di tablet e smartphone, tenendo presente la possibilità di alternare la posizione eretta con quella seduta;
20. prima di iniziare a lavorare, orientare lo schermo verificando che la posizione rispetto alle fonti di luce naturale e artificiale sia tale da non creare riflessi fastidiosi (come ad es. nel caso in cui l'operatore sia posizionato con le spalle rivolte ad una finestra non adeguatamente schermata o sotto un punto luce a soffitto) o abbagliamenti (ad es. evitare di sedersi di fronte ad una finestra non adeguatamente schermata);
21. in una situazione corretta lo schermo è posto perpendicolarmente rispetto alla finestra e ad una distanza tale da evitare riflessi e abbagliamenti;
22. i notebook, tablet e smartphone hanno uno schermo con una superficie molto riflettente (schermi lucidi o glossy) per garantire una resa ottimale dei colori; tenere presente che l'utilizzo di tali schermi può causare affaticamento visivo e pertanto:
 - regolare la luminosità e il contrasto sullo schermo in modo ottimale;
 - durante la lettura, distogliere spesso lo sguardo dallo schermo per fissare oggetti lontani, così come si fa quando si lavora normalmente al computer fisso;
 - in tutti i casi in cui i caratteri sullo schermo del dispositivo mobile siano troppo piccoli, è importante ingrandire i caratteri a schermo e utilizzare la funzione zoom per non affaticare gli occhi;
 - non lavorare mai al buio.

Indicazioni per il lavoro con il notebook

In caso di attività che comportino la redazione o la revisione di lunghi testi, tabelle o simili è opportuno l'impiego del notebook con le seguenti raccomandazioni:

- sistemare il notebook su un idoneo supporto che consenta lo stabile posizionamento dell'attrezzatura e un comodo appoggio degli avambracci;
- il sedile di lavoro deve essere stabile e deve permettere una posizione comoda. In caso di lavoro prolungato, la seduta deve avere bordi smussati;
- è importante stare seduti con un comodo appoggio della zona lombare e su una seduta non rigida (eventualmente utilizzare dei cuscini poco spessi);
- durante il lavoro con il notebook, la schiena va mantenuta poggiata al sedile provvisto di supporto per la zona lombare, evitando di piegarla in avanti;
- mantenere gli avambracci, i polsi e le mani allineati durante l'uso della tastiera, evitando di piegare o angolare i polsi;
- è opportuno che gli avambracci siano appoggiati sul piano e non tenuti sospesi;
- utilizzare un piano di lavoro stabile, con una superficie a basso indice di riflessione, con altezza sufficiente per permettere l'alloggiamento e il movimento degli arti inferiori, in grado di consentire cambiamenti di posizione nonché l'ingresso del sedile e dei braccioli, se presenti, e permettere una disposizione comoda del dispositivo (notebook), dei documenti e del materiale accessorio;
- l'altezza del piano di lavoro e della seduta devono essere tali da consentire all'operatore in posizione seduta di avere gli angoli braccio/avambraccio e gamba/coscia ciascuno a circa 90°;
- la profondità del piano di lavoro deve essere tale da assicurare una adeguata distanza visiva dallo schermo;
- in base alla statura, e se necessario per mantenere un angolo di 90° tra gamba e coscia, creare un poggiapiedi con un oggetto di dimensioni opportune.

In caso di uso su mezzi di trasporto (treni/aerei/ navi) in qualità di passeggeri o in locali pubblici:

- è possibile lavorare in un locale pubblico o in viaggio solo ove le condizioni siano sufficientemente confortevoli ed ergonomiche, prestando particolare attenzione alla

comodità della seduta, all'appoggio lombare e alla posizione delle braccia rispetto al tavolino di appoggio;

- evitare lavori prolungati nel caso l'altezza della seduta sia troppo bassa o alta rispetto al piano di appoggio del notebook;
- osservare le disposizioni impartite dal personale viaggiante (autisti, controllori, personale di volo, ecc.);
- nelle imbarcazioni il notebook è utilizzabile solo nei casi in cui sia possibile predisporre una idonea postazione di lavoro al chiuso e in assenza di rollio/beccheggio della nave;
- se fosse necessario ricaricare, e se esistono prese elettriche per la ricarica dei dispositivi mobili a disposizione dei clienti, verificare che la presa non sia danneggiata e che sia normalmente ancorata al suo supporto parete;
- non utilizzare il notebook su autobus/tram, metropolitane, taxi e in macchina anche se si è passeggeri.

Indicazioni per il lavoro con tablet e smartphone.

I tablet sono idonei prevalentemente alla gestione della posta elettronica e della documentazione, mentre gli smartphone sono idonei essenzialmente alla gestione della posta elettronica e alla lettura di brevi documenti. In caso di impiego di tablet e smartphone si raccomanda di:

- effettuare frequenti pause, limitando il tempo di digitazione continuata;
- evitare di utilizzare questi dispositivi per scrivere lunghi testi;
- evitare di utilizzare tali attrezzature mentre si cammina, salvo che per rispondere a chiamate vocali prediligendo l'utilizzo dell'auricolare; - per prevenire l'affaticamento visivo, evitare attività prolungate di lettura sullo smartphone;
- effettuare periodicamente esercizi di allungamento dei muscoli della mano e del pollice (stretching).

Indicazioni per l'utilizzo sicuro dello smartphone come telefono cellulare

- È bene utilizzare l'auricolare durante le chiamate, evitando di tenere il volume su livelli elevati;

Comunità Collinare del Friuli

- spegnere il dispositivo nelle aree in cui è vietato l'uso di telefoni cellulari/smartphone o quando può causare interferenze o situazioni di pericolo (in aereo, strutture sanitarie, luoghi a rischio di incendio/esplosione, ecc.);
- al fine di evitare potenziali interferenze con apparecchiature mediche impiantate seguire le indicazioni del medico competente e le specifiche indicazioni del produttore/importatore dell'apparecchiatura. I dispositivi potrebbero interferire con gli apparecchi acustici.

A tal fine:

- non tenere i dispositivi nel taschino;
- in caso di utilizzo posizionarli sull'orecchio opposto rispetto a quello su cui è installato l'apparecchio acustico;
- evitare di usare il dispositivo in caso di sospetta interferenza;
- un portatore di apparecchi acustici che usasse l'auricolare collegato al telefono/smartphone potrebbe avere difficoltà nell'udire i suoni dell'ambiente circostante. Non usare l'auricolare se questo può mettere a rischio la propria e l'altrui sicurezza.

Nel caso in cui ci si trovi all'interno di un veicolo:

- non tenere mai in mano il telefono cellulare/smartphone durante la guida: le mani devono essere sempre tenute libere per poter condurre il veicolo;
- durante la guida usare il telefono cellulare/smartphone esclusivamente con l'auricolare o in modalità viva voce;
- inviare e leggere i messaggi solo durante le fermate in area di sosta o di servizio o se si viaggia in qualità di passeggeri;
- non tenere o trasportare liquidi infiammabili o materiali esplosivi in prossimità del dispositivo, dei suoi componenti o dei suoi accessori;
- non utilizzare il telefono cellulare/smartphone nelle aree di distribuzione di carburante; - non collocare il dispositivo nell'area di espansione dell'airbag.

CAPITOLO 4 - INDICAZIONI RELATIVE A REQUISITI E CORRETTO UTILIZZO DI IMPIANTI ELETTRICI

Indicazioni relative ai requisiti e al corretto utilizzo di impianti elettrici, apparecchi/dispositivi elettrici utilizzatori, dispositivi di connessione elettrica temporanea.

Impianto elettrico

A. Requisiti:

1. i componenti dell'impianto elettrico utilizzato (prese, interruttori, ecc.) devono apparire privi di parti danneggiate;
2. le sue parti conduttrici in tensione non devono essere accessibili (ad es. a causa di scatole di derivazione prive di coperchio di chiusura o con coperchio danneggiato, di scatole per prese o interruttori prive di alcuni componenti, di canaline portacavi a vista prive di coperchi di chiusura o con coperchi danneggiati);
3. le parti dell'impianto devono risultare asciutte, pulite e non devono prodursi scintille, odori di bruciato e/o fumo;
4. nel caso di utilizzo della rete elettrica in locali privati, è necessario conoscere l'ubicazione del quadro elettrico e la funzione degli interruttori in esso contenuti per poter disconnettere la rete elettrica in caso di emergenza;

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- è buona norma che le zone antistanti i quadri elettrici, le prese e gli interruttori siano tenute sgombre e accessibili;
- evitare di accumulare o accostare materiali infiammabili (carta, stoffe, materiali sintetici di facile innesco, buste di plastica, ecc.) a ridosso dei componenti dell'impianto, e in particolare delle prese elettriche a parete, per evitare il rischio di incendio;
- è importante posizionare le lampade, specialmente quelle da tavolo, in modo tale che non vi sia contatto con materiali infiammabili.

Dispositivi di connessione elettrica temporanea (prolunghe, adattatori, prese a ricettività multipla, avvolgicavo, ecc.).

A. Requisiti:

- i dispositivi di connessione elettrica temporanea devono essere dotati di informazioni (targhetta) indicanti almeno la tensione nominale (ad es. 220-240 Volt), la corrente nominale (ad es. 10 Ampere) e la potenza massima ammissibile (ad es. 1500 Watt);
- i dispositivi di connessione elettrica temporanea che si intende utilizzare devono essere integri (la guaina del cavo, le prese e le spine non devono essere danneggiate), non avere parti conduttrici scoperte (a spina inserita), non devono emettere scintille, fumo e/o odore di bruciato durante il funzionamento.

B. Indicazioni di corretto utilizzo:

- l'utilizzo di dispositivi di connessione elettrica temporanea deve essere ridotto al minimo indispensabile e preferibilmente solo quando non siano disponibili punti di alimentazione più vicini e idonei;
- le prese e le spine degli apparecchi elettrici, dei dispositivi di connessione elettrica temporanea e dell'impianto elettrico devono essere compatibili tra loro (spine a poli allineati in prese a poli allineati, spine schuko in prese schuko) e, nel funzionamento, le spine devono essere inserite completamente nelle prese, in modo da evitare il danneggiamento delle prese e garantire un contatto certo;
- evitare di piegare, schiacciare, tirare prolunghe, spine, ecc.;
- disporre i cavi di alimentazione e/o le eventuali prolunghe con attenzione, in modo da minimizzare il pericolo di inciampo; - verificare sempre che la potenza ammissibile dei dispositivi di connessione elettrica temporanea (ad es. presa multipla con 1500 Watt) sia maggiore della somma delle potenze assorbite dagli apparecchi elettrici collegati (ad es. PC 300 Watt + stampante 1000 Watt);
- fare attenzione a che i dispositivi di connessione elettrica temporanea non risultino particolarmente caldi durante il loro funzionamento;
- srotolare i cavi il più possibile o comunque disporli in modo tale da esporre la maggiore superficie libera per smaltire il calore prodotto durante il loro impiego.

CAPITOLO 5 - INFORMATIVA RELATIVA AL RISCHIO INCENDI PER IL LAVORO "AGILE"

Indicazioni generali:

- identificare il luogo di lavoro (indirizzo esatto) e avere a disposizione i principali numeri telefonici dei soccorsi nazionali e locali (VVF, Polizia, ospedali, ecc.);
- prestare attenzione ad apparecchi di cottura e riscaldamento dotati di resistenza elettrica a vista o a fiamma libera (alimentati a combustibili solidi, liquidi o gassosi) in quanto possibili focolai di incendio e di rischio ustione. Inoltre, tenere presente che questi ultimi necessitano di adeguati ricambi d'aria per l'eliminazione dei gas combustibili;
- rispettare il divieto di fumo laddove presente;
- non gettare mozziconi accesi nelle aree a verde all'esterno, nei vasi con piante e nei contenitori destinati ai rifiuti;
- non ostruire le vie di esodo e non bloccare la chiusura delle eventuali porte tagliafuoco.

Comportamento per principio di incendio:

- mantenere la calma;
- disattivare le utenze presenti (PC, termoconvettori, apparecchiature elettriche) staccandone anche le spine;
- avvertire i presenti all'interno dell'edificio o nelle zone circostanti outdoor, chiedere aiuto e, nel caso si valuti l'impossibilità di agire, chiamare i soccorsi telefonicamente (VVF, Polizia, ecc.), fornendo loro cognome, luogo dell'evento, situazione, affollamento, ecc.;
- se l'evento lo permette, in attesa o meno dell'arrivo di aiuto o dei soccorsi, provare a spegnere l'incendio attraverso i mezzi di estinzione presenti (acqua¹, coperte², estintori³, ecc.);
- non utilizzare acqua per estinguere l'incendio su apparecchiature o parti di impianto elettrico o quantomeno prima di avere disattivato la tensione dal quadro elettrico;
- se non si riesce ad estinguere l'incendio, abbandonare il luogo dell'evento (chiudendo le porte dietro di sé ma non a chiave) e aspettare all'esterno l'arrivo dei soccorsi per fornire indicazioni;
- se non è possibile abbandonare l'edificio, chiudersi all'interno di un'altra stanza tamponando la porta con panni umidi, se disponibili, per ostacolare la diffusione dei fumi all'interno, aprire la finestra e segnalare la propria presenza.

Nel caso si svolga lavoro agile in luogo pubblico o come ospiti in altro luogo di lavoro privato è importante:

- accertarsi dell'esistenza di divieti e limitazioni di esercizio imposti dalle strutture e rispettarli;
- prendere visione, soprattutto nel piano dove si è collocati, delle piantine particolareggiate a parete, della dislocazione dei mezzi antincendio, dei pulsanti di allarme, delle vie di esodo;
- visualizzare i numeri di emergenza interni che sono in genere riportati sulle piantine a parete (addetti lotta antincendio/emergenze/coordinatore per l'emergenza, ecc.);
- leggere attentamente le indicazioni scritte e quelle grafiche riportate in planimetria; - rispettare il divieto di fumo;
- evitare di creare ingombri alla circolazione lungo le vie di esodo;
- segnalare al responsabile del luogo o ai lavoratori designati quali addetti ogni evento pericoloso, per persone e cose, rilevato nell'ambiente occupato.

È idonea allo spegnimento di incendi di manufatti in legno o in stoffa ma non per incendi che originano dall'impianto o da attrezzature elettriche.

In caso di principi di incendio dell'impianto elettrico o di altro tipo (purché si tratti di piccoli focolai) si possono utilizzare le coperte ignifughe o in loro assenza, coperte di lana o di cotone spesso (evitare assolutamente materiali sintetici o di piume come i pile e i piumini) per soffocare il focolaio (si impedisce l'arrivo di ossigeno alla fiamma). Se particolarmente piccolo il focolaio può essere soffocato anche con un recipiente di metallo (ad es. un coperchio o una pentola di acciaio rovesciata).

ESTINTORI A POLVERE (ABC)

Sono idonei per spegnere i fuochi generati da sostanze solide che formano braci (fuochi di classe A), da sostanze liquide (fuochi di classe B) e da sostanze gassose (fuochi di classe C). Gli estintori a polvere sono utilizzabili per lo spegnimento dei principi d'incendio di ogni sostanza anche in presenza d'impianti elettrici in tensione.

ESTINTORI AD ANIDRIDE CARBONICA (CO₂)

Sono idonei allo spegnimento di sostanze liquide (fuochi di classe B) e fuochi di sostanze gassose (fuochi di classe C); possono essere usati anche in presenza di impianti elettrici in tensione. Occorre prestare molta attenzione all'eccessivo raffreddamento che genera il gas: ustione da freddo alle persone e possibili rotture su elementi caldi (ad es.: motori o parti metalliche calde potrebbero rompersi per eccessivo raffreddamento superficiale). Non sono indicati per spegnere fuochi di classe

A (sostanze solide che formano braci). A causa dell'elevata pressione interna l'estintore a CO2 risulta molto più pesante degli altri estintori a pari quantità di estinguente.

ISTRUZIONI PER L'UTILIZZO DELL'ESTINTORE

- sganciare l'estintore dall'eventuale supporto e porlo a terra;
- rompere il sigillo ed estrarre la spinnetta di sicurezza;
- impugnare il tubo erogatore o manichetta;
- con l'altra mano, impugnata la maniglia dell'estintore, premere la valvola di apertura;
- dirigere il getto alla base delle fiamme premendo la leva prima ad intermittenza e poi con maggiore progressione;
- iniziare lo spegnimento delle fiamme più vicine a sé e solo dopo verso il focolaio principale.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa al fine di indicare in quali dei diversi scenari lavorativi dovranno trovare applicazione le informazioni contenute nei cinque capitoli di cui sopra.

Con la sottoscrizione del presente documento, il lavoratore attesta di aver preso conoscenza in modo puntuale del contenuto del medesimo e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza di averne condiviso pienamente il contenuto.

Data --/--/----

Firma del Datore di Lavoro

Firma del Lavoratore

Firma del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS

Scenario lavorativo	Attrezzatura utilizzabile	Capitoli da applicare				
		1	2	3	4	5
1. Lavoro agile in locali privati al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook					
2. Lavoro agile in locali pubblici al chiuso	Smartphone Auricolare Tablet Notebook					
3. Lavoro agile nei trasferimenti, su mezzi privati come passeggero o su autobus/tram, metropolitane e taxi	Smartphone Auricolare Tablet Notebook					
4. Lavoro agile nei trasferimenti su mezzi sui quali sia assicurato il posto a sedere e con tavolino di appoggio quali aerei, treni, autolinee extraurbane, imbarcazioni (traghetti e similari)	Smartphone Auricolare Tablet Notebook					
5. Lavoro agile nei luoghi all'aperto	Smartphone Auricolare Tablet Notebook					

3.5.2 INDICATORI LAVORO AGILE

Indicatore:

Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile

Modalità di calcolo:

E' stato approvato un Piano Operativo del Lavoro Agile?

Riferimento:

indicatore modellato sulla base del quaderno ANCI n° 37 - Febbraio 2023

Responsabile: Responsabile del servizio

Tempistica: 31/12/2023

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: si / no

Peso Misurazione: 50

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Sì		Sì	Sì	Sì

Indicatore:

Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile

Modalità di calcolo:

Numero di lavoratori agili e in telelavoro / Numero totale del personale in servizio

Riferimento:

Indicatore proposto da <<Indicatori comuni per la funzione di supporto nelle Amministrazioni Pubbliche>>. Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblico Ufficio per la valutazione della performance

Responsabile: Tutti i responsabili

Tempistica:

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: percentuale

Peso Misurazione: 50

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
0		0	0	0

Note: programmazione del lavoro agile in fase di implementazione nel prossimo triennio.

3.6 FABBISOGNO DEL PERSONALE

Fabbisogno del personale

Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il dettaglio, in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda a:

- Allegato A) al presente documento;
- Verbale di deliberazione del Comitato Esecutivo n.83 del 13/12/2022 in cui la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.;
- Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione di Assemblea della Comunità n. 11 del 13/04/2023;

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2022 è delineata nell'allegato A).

Di seguito si richiama la normativa di riferimento:

- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 che dispone, tra l'altro, che gli enti locali provvedono all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 che stabilisce: "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del

fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”;

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici e stabilisce che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico finanziaria, il quale prevede altresì al comma 3 che ogni amministrazione provveda periodicamente ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e al comma 6 che in assenza di tale adempimento non si possa procedere a nuove assunzioni;
- le Linee di indirizzo approvate con DM 08.05.2018 pubblicate in G.U. il 27.07.2018 emanate ai sensi dell'art 6-ter. D.Lgs. n. 165/2001 per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2.
- le Linee di indirizzo approvate con DM 22.07.2022, pubblicate in G.U. il 14.09.2022 aventi per oggetto, "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 20 L.R. 18/2016, relativo alle procedure che l'ente deve osservare per la copertura di posti del personale;
- la legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, che ha innovato la legge regionale 17 luglio 2015. n. 18, ed in particolar modo gli artt. 2, 19, 22 e 22-ter;
- la Deliberazione di Giunta Regionale n 1885-2020 avente per oggetto "*Lr 18/2015, come modificata dalla lr 20/2020 - Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. approvazione definitiva*", e la Deliberazione di Giunta Regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021, avente ad oggetto "*LR 18/2015, obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione. Aggiornamento dei valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale in esito al monitoraggio relativo ai contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche. Approvazione definitiva*";
- l'art.6 comma 3 del d.m. 132/2022 (in vigore dal 22 settembre 2022).

Come indicato al punto E della circolare trasmessa dalla Regione Autonoma F.V.G. Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione prot. n. 38197/P del 30.12.2020 con l'entrata in vigore del nuovo sistema degli obblighi di finanza pubblica da parte dei comuni, posto in essere dalla L.R. 20/2020, non sono più applicabili le seguenti norme in materia di:

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della L.R. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- reclutamento di personale contenute nell'art. 4, comma 2, della L.R. 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'art. 56, comma 19, della L.R. 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- reclutamento di personale – utilizzo di resti assunzionali – contenute nell'art. 14-bis del D.L. 4/2019;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile – budget regionale – contenute nell'art. 19, commi 1, 2 e 3, della L.R. 18/2016;
- reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'art. 56, comma 19 bis, della L.R. 18/2016. Pertanto con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;
- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (D.Lgs. 75/2017), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'art. 10, comma 17, della L.R. 23/2019.

Sono invece ancora applicabili:

- i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17, comma 8, CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32, comma 7, CCRL triennio economico 2016-2018);

- i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti all'art. 44, del CCRL biennio economico 2004-2005, e le percentuali della retribuzione di risultato previste all'art. 44, comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%);
- ai sensi dell'art. 9, comma 14, della legge regionale 27 dicembre 2019, n. 23, in seguito all'entrata in vigore della legge regionale 21/2019, e i limiti e gli istituti contrattuali, previsti dai contratti collettivi regionali di lavoro per le forme associative, si applicano alle forme associative disciplinate dalla medesima legge (Art.3 legge regionale 21/2016).

L'allegato A) evidenzia il parametro economico che l'ente raggiunge in tema di spesa di personale, evidenziando che le capacità assunzionali dell'ente parametrize alle effettive esigenze dell'ente e alla sostenibilità economica nel lungo periodo, sono definite in questo documento.

Nel corso del 2023, è avvenuta una sola cessazione all'interno dell'Ufficio Unico del Personale la cui copertura non verrà attivata. Pertanto nel corso del triennio 2023/2025, sono riassunte, sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria, le seguenti cessazioni di personale:

- anno 2023, numero cessazioni 1;
- anno 2024, numero cessazioni 0;
- anno 2025, numero cessazioni 0.

Sulla base delle indicazioni contenute nella prima sezione sul valore pubblico e sul piano delle performance, appare necessario rafforzare i settori che sono preposti allo svolgimento dei seguenti compiti istituzionali quali:

- l'Area Uffici Unici - Ufficio SUAP , visto il numero di Comuni che hanno attivato apposita convenzione per usufruire del Servizio dedicato, parametrato al dato oggettivo delle pratiche espletate dall'Ufficio;
- l'Area Uffici Unici – Ufficio Unico dei Servizi Tributarî, visto l'attivazione del servizio a favore del Comune di Pagnacco, che ha portato in prima battuta il comando di n.1 unità di personale dipendente, che eventualmente potrà usufruire dell'assunzione tramite trasferimento ex art.31 del d.lgs.165/2001, ove sussista le volontà di tutti i soggetti interessati. Inoltre, a breve vi sarà la chiusura della procedura concorsuale che porterà alla copertura di n.3 posti di Istruttore, ad oggi coperti tramite il ricorso alla somministrazione di lavoro interinale.

Di conseguenza, le necessità di personale dell'ente sono prioritariamente relative ai posti, indicati nella Sottosezione 3.2 Struttura Organizzativa, in considerazione della rilevazione dei procedimenti amministrativi, del loro numero e della loro complessità. Ed ancora, che queste assunzioni devono essere effettuate necessariamente a tempo pieno, sulla base della rilevazione dei procedimenti amministrativi, del loro numero e della loro complessità.

La razionalizzazione delle forme di gestione delle attività dell'ente, con specifico riferimento a quelle che non sono dirette precipuamente all'erogazione di servizi ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'ente, ma allo svolgimento di attività di supporto, è già stata attivata.

Nel corso del triennio 2023/2025, potrà essere avviata un'attività di reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi, anche conseguenti all'introduzione delle tecnologie informatiche e telematiche o alla loro implementazione, con l'obiettivo di garantire un complessivo miglioramento dei servizi comunali.

Alla luce di tali considerazioni, l'ente programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2023/2025.

Anno 2023

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE
		p.	pt	
DIRIGENTE				
CATEGORIA D		p.	pt	
CATEGORIA PLB		p.	pt	
CATEGORIA C	n.1 Istruttore amministrativo – n. 4 Istruttore amministrativo - tecnico	p.5	pt	5
CATEGORIA B		p.	pt	
CATEGORIA PLA		p.	pt	
TOTALE	n.1 Istruttore amministrativo – n. 4 Istruttore amministrativo - tecnico	p.5	pt	5

Anno 2024

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE
		p.	pt	
DIRIGENTE				
CATEGORIA D		p.	pt	
CATEGORIA PLB		p.	pt	
CATEGORIA C		p.	pt	
CATEGORIA B		p.	pt	
CATEGORIA PLA		p.	pt	
TOTALE		p.0	pt	0

Anno 2025

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO O PARZIALE		TOTALE
		p.	pt	
DIRIGENTE				
CATEGORIA D		p.	pt	
CATEGORIA PLB		p.	pt	
CATEGORIA C		p.	pt	
CATEGORIA B		p.	pt	
CATEGORIA PLA		p.	pt	
TOTALE		p.0	pt	0

Programma assunzioni a tempo indeterminato

Inoltre, l'ente programma assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2023/2025 per tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero ulteriormente rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite ricorso ai seguenti criteri di priorità: mobilità, *scorrimento delle graduatorie concorsuali esistenti, ed in subordine attivazione di procedura concorsuale dedicata.*

Le assunzioni a tempo indeterminato saranno effettuate utilizzando le seguenti procedure:

Procedura di assunzione- Istruttore Amministrativo - Tecnico	Ctg D	Ctg PLB	Ctg C	Ctg B	Ctg PLA
Procedura di assunzione					
Mobilità volontaria					
Concorso pubblico			n.2		
Scorrimento di graduatorie			n.1		
Trasformazione a tempo pieno					
Concorso con riserva					
Avviamento					
Stabilizzazioni					
Progressioni verticali			n.1		

Procedura di assunzione- Istruttore Amministrativo	Ctg D	Ctg PLB	Ctg C	Ctg B	Ctg PLA
Procedura di assunzione					
Mobilità volontaria					
Scorrimento di graduatorie			n.1		
(in via subordinata) tramite Concorso pubblico			n.1		
Trasformazione a tempo pieno					
Concorso con riserva					
Avviamento					
Stabilizzazioni					
Progressioni verticali					

Programma assunzioni a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato per l'anno 2023 sono state effettuate fino al 30.06.2023, utilizzando le seguenti procedure:

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO O PARZIALE		DURATA	TOTALE
		p.	pt		
DIRIGENTE					
CATEGORIA D		p.	pt		
CATEGORIA PLB		p.	pt		
CATEGORIA C		p.	pt		
CATEGORIA B	n.3 Collaboratori	p.3	pt	6 mesi	3
CATEGORIA PLA		p.	pt		
TOTALE	n.3 Collaboratori	p.3	pt		p.3

Procedura di assunzione	Ctg D	Ctg PLB	Ctg C	Ctg B	Ctg PLA
Selezione comparativa ex articolo 110 TUEL					
Concorso pubblico					
Scorrimento di graduatorie					
Avviamento					
Somministrazione di lavoro interinale				X	

Note

I tre comandi attivati con il Comune di Pagnacco, Rive d’Arcano e San Daniele del Friuli scadranno il 31.12.2023.

Ad oggi la dotazione organica dell’Ufficio è stata implementata con una unità di personale dipendente, riservata al trasferimento ex art.31 d.lgs.165/20001.

L’ente, qualora ritenga opportuno potenziare, o nel qual caso si rendesse necessario sopperire all’assenza di personale in servizio, è autorizzato a ricorrere, ove possibile all’uso dell’istituto della convenzione per l’utilizzo di personale di altra amministrazione ai sensi dell’art. 7 CCRL 26.11.2004, ovvero all’attivazione di incarichi ai sensi dell’art. 1 c. 557 della L. 311/2004, norma che rappresenta deroga legittima al principio di esclusività del rapporto di impiego pubblico di cui all’art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e permette la straordinaria coesistenza di un rapporto di impiego a tempo pieno ed indeterminato con un altro rapporto ulteriore a tempo necessariamente ridotto.

3.6.1 INDICATORI SUL PERSONALE

Indicatore:

Monitoraggio delle attività organizzative

Modalità di calcolo:

E' presente un monitoraggio delle attività organizzative?

Riferimento:

Indicatore modellato in base alle Linee guida LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) - Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica

Responsabile: Responsabile del servizio

Tempistica:

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: si / no

Peso Misurazione: 25

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Sì		Sì	Sì	Sì

Comunità Collinare del Friuli

Indicatore:

Personale effettivo

Modalità di calcolo:

Numero personale effettivo

Riferimento:

Indicatore modellato in base alle Linee guida LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) - Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica

Responsabile: Responsabile del servizio

Tempistica: 31/12/2025

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: numero

Peso Misurazione: 25

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
28		33	33	33

Relativa copertura piano assunzionale in percentuale:

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
80%		95%	95%	95%

Indicatore:

Assunzioni

Modalità di calcolo:

Assunzioni a tempo indeterminato previste

Riferimento:

indicatore modellato sulla base del quaderno ANCI n° 37 - Febbraio 2023

Responsabile: Responsabile del servizio

Tempistica: 31/12/2025

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: numero

Peso Misurazione: 25

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
0		5	0	0

Comunità Collinare del Friuli

Indicatore:

Cessazioni

Modalità di calcolo:

Cessazioni a tempo indeterminato

Riferimento:

indicatore modellato sulla base del quaderno ANCI n° 37 - Febbraio 2023

Responsabile: Responsabile del servizio

Tempistica: 31/12/2025

Fonte: Dati Ente

Unita di misura: numero

Peso Misurazione: 25

Direzione: positivo

Baseline 2022	Risultato	Target 2023	Target 2024	Target 2025
0		1	0	0

3.6.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

La formazione riveste un ruolo fondamentale come strumento in grado di favorire e diffondere i processi di apprendimento e la creazione di una comunità di conoscenza che può costituire un patrimonio comune e condiviso, al fine di realizzare un cambiamento culturale delle politiche dell'ente volto al miglioramento del benessere e della qualità della vita di utenti e stakeholder. In quest'ottica la formazione assolve a un duplice compito, da una parte agisce internamente per promuovere e proteggere la salute organizzativa e professionale dell'ente, dall'altra produce un impatto indiretto in termini di benessere sanitario-economico sui destinatari delle politiche dei servizi, tramite il miglioramento dei servizi offerti. La formazione diventa quindi la leva del cambiamento per la creazione di Valore Pubblico.

La formazione del personale

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2023/2025 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" in cui si evidenzia che "la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale";
- Linee guida per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;
- "[Decreto Brunetta n. 80/2021](#)" in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- Documento Unico di Programmazione dell'Ente;
- Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione del 23.03.2023.

Comunità Collinare del Friuli

La pianificazione della formazione deve sviluppare la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali. In particolare modo rileva la formazione finalizzata allo sviluppo delle competenze digitali, supportata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che individua la formazione quale strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano necessario per cogliere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica.

La formazione del personale dipendente verrà definita e condivisa con priorità, dal Responsabile del Personale dell'Ufficio Unico del Personale della Comunità Collinare del Friuli, dal Responsabile per la trasformazione digitale e dai singoli responsabili di servizio, sfruttando in particolar modo la formazione messa a disposizione dal Dipartimento Formazione Pubblica e le competenze dell'Associazione ComPA FVG, ente nato per volontà delle Associazioni dei Comuni, Province, Comunità Montane e Aziende sanitarie del Friuli Venezia Giulia con l'obiettivo di rafforzare la capacità istituzionale, di pianificazione, organizzativa e gestionale delle Autonomie locali, degli Enti e delle Aziende pubbliche del Friuli Venezia Giulia.

Essa fornisce supporto agli enti nell'ambito del catalogo formativo periodicamente aggiornato, e finanziato all'interno del progetto Next Pa ed IFEL, corsi a cataloghi a titolo gratuito. Nulla toglie, il ricorso ad altri fornitori qualora l'esigenza formativa lo richieda.

Con l'utilizzazione, di una quota definita nello specifico regolamento dell'incentivo per le funzioni tecniche di cui al comma 4 dell'articolo 113 del [D.Lgs. n. 50/2016](#), potrà essere finanziata la partecipazione dei dipendenti dell'ente a master e scuole di specializzazione in tema di contratti pubblici.

Si individuano pertanto i principali obiettivi formativi:

- formazione trasversale rivolta a tutti i dipendenti;
- formazione specifica rivolta a determinate figure professionali;

La formazione **trasversale** individuata, da attuarsi nel corso del triennio 2023/2025, ha per oggetto:

- le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2023-2025;
- le competenze digitali, (in linea con il **progetto Syllabus, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica**). In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche

interni) in un’ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell’Ente in particolare rivolti a coloro che svolgono la propria prestazione lavorativa in modalità agile o da remoto;

- ove necessario, le lingue straniere;
- il procedimento amministrativo;
- percorso di Team Coaching strategico diretto al gruppo dei Responsabili di Servizio e Direzione – Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 33 del 18/04/2023
- corso di valutazione e sviluppo del personale;
- l’etica pubblica e i comportamenti etici in attuazione alle previsioni dettate dal [D.L. n. 36/2022](#);

L’ente dovrà garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi “specifici”, almeno 24 ore di formazione/anno.

L’ente individuerà, in accordo con i dipendenti, obiettivi formativi e piani di formazione individuali, in modo da coniugare la crescita e lo sviluppo dei singoli dipendenti con gli obiettivi di performance di innovazione delle amministrazioni, tenendo conto dell’attuale sistema di valutazione che valorizza tale caratteristica.

A tale fine, in sede di relazione performance dovrà essere rendicontata l’attività formativa di ogni dipendente svolta in tal senso:

Formazione trasversale/ Formazione Specifica	n. dipendenti coinvolti	ore/anno	Esito della formazione fruita (Riconscimenti, Certificati Digitali, ecc)
PTPCT			
Competenze digitali			
Lingue straniere			
Procedimento amministrativo			
Corso di valutazione e sviluppo del personale			
l’etica pubblica e i comportamenti etici in attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022			

Catalogo delle aree di interesse

Si riporta il catalogo e le varie aree di interesse afferenti il presente documento, rinvenibili sul sito di Compa FVG ([Home - ComPA FVG](#)):

Comunità Collinare del Friuli

Area A - ComPA FVG – Amministrativa, giuridica e demografica

Area E - ComPA FVG – PA Digitale

Area N - ComPA FVG – Organizzazione e management delle risorse umane

Altro obiettivo dell'ente è fornire inoltre una formazione **specifica** che tende a puntare a:

- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione volta al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività.

A tal fine si riporta il catalogo e le varie aree di interesse afferenti il presente documento, rinvenibili sul sito di Compa FVG([Home - ComPA FVG](#)):

Area A - ComPA FVG – Amministrativa, giuridica e demografica

Area B - ComPA FVG – Finanziaria Contabile, Fiscale e Tributi

Area D - ComPA FVG – Gare, Appalti e Contratti Pubblici

Area E - ComPA FVG – PA Digitale

Area G - ComPA FVG – Sviluppo locale, programmazione e Finanziamenti EU

Area H - ComPA FVG – Gestione del Personale

Area I - ComPA FVG – Tecnica, ambiente ed attività produttive

Naturalmente nell'ambito di valorizzazione del personale dipendente, corretta applicazione trova l'istituto del "Diritto allo Studio, ai sensi dell'art. Art. 47 CCRL 1° agosto 2002".

Al tempo stesso, si segnalano le iniziative del Dipartimento della Funzione Pubblica, volte a valorizzare la formazione attraverso la stipula di un apposito protocollo di intesa firmato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e la Ministra dell'Università e della Ricerca, Maria Cristina Messa, che consente a tutti i dipendenti pubblici che lo vorranno di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master. (<https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode>)

4 MONITORAGGIO

Monitoraggio Sezioni PIAO

Il monitoraggio integrato del PIAO della Comunità Collinare del Friuli sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori, si calcola il raggiungimento degli obiettivi per ciascun ambito di programmazione;
- Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consente al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti. Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale. Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC. In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione. Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.