

COMUNE DI RESIUTTA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

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

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 30 agosto 2023

Sommario

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
SEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO	4
SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE.....	10
SEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	16
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	17
SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	17
SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	18
SEZIONE 3.3 -PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	19
SOTTOSEZIONE 3.3.1 – FORMAZIONE DEL PERSONALE	27
SOTTOSEZIONE 3.3.2 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	29
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	33

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.

Denominazione Ente	Comune di Resiutta
Indirizzo	Via Nazionale, 20 - 33010 Resiutta (UD)
Codice Fiscale	84001530306
Partita Iva	01255200303
Codice IPA	c h244
Codice Istat	030093
Sindaco	Francesco Nesich
Durata del mandato del Sindaco	5 anni – dec. 04/10/2021
Numero dipendenti al 31/12/2022	4
Numero di abitanti al 31/12/2022	266
Telefono	+39 0433 51215
Sito internet	https://www.comune.resiutta.ud.it/
Mail	protocollo@comune.resiutta.ud.it
Pec	comune.resiutta@certgov.fvg.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO

In ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 46 comma 3 TUEL, con l'atto di Consiglio n. 42 del 23.10.2021 sono state approvate le linee programmatiche del Programma di mandato per il periodo 2021 - 2026. Tali linee sono state monitorate e ritarate nel corso del mandato amministrativo, al fine di garantirne la realizzazione.

Le Linee Programmatiche, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, sono state così denominate:

I LAVORI PUBBLICI

Verranno completate le opere pubbliche già avviate. Nella progettazione di nuove opere verranno valutate la funzionalità, l'utilità, nonché la loro incidenza sul bilancio. Anche nell'ottica di uno sviluppo turistico sarà opportuno continuare il miglioramento dell'immagine del paese con piccoli interventi di riqualificazione (arredo urbano, aree di sosta attrezzate, parcheggi, percorsi pedonali). Con il sostegno degli enti sovracomunali e compatibilmente con le risorse Comunali potranno inoltre essere programmati alcuni interventi come il miglioramento della viabilità interna Comunale, la realizzazione di opportune opere a salvaguardia del territorio e la creazione di spazi destinati a bambini e anziani. Si intende completare la salita del Calvario con apposite aree di sosta e illuminare l'intera passeggiata con tecnologie a led.

Obiettivo importante è quello di dotare il campo di calcetto di una copertura per renderlo fruibile 12 mesi all'anno.

ENERGIE RINNOVABILI E TRANSIZIONE ECOLOGICA

Si continuerà a puntare sull'efficientamento energetico delle strutture pubbliche grazie ad interventi come la sostituzione degli infissi con nuovi modelli ad alte prestazioni e la realizzazione di cappotto esterno per migliorare la qualità della vita all'interno delle strutture pubbliche, ridurre così i costi per il riscaldamento ed abbattere le emissioni di CO2 in atmosfera. Provvederemo inoltre a sostituire, presso le casette del villaggio Caritas, le vecchie termocucine, installando pannelli fotovoltaici collegati a pompe di calore per utilizzare l'energia del sole per riscaldamento/raffrescamento.

La lista civica insieme per Resiutta si farà promotrice della creazione della comunità energetica, un nuovo strumento che prevede di creare gruppi di autoconsumatori di fonti rinnovabili che si riuniscono per produrre energia elettrica pulita, condividerla e consumarla direttamente sul posto.

Produrre, immagazzinare e consumare nello stesso sito energia elettrica prodotta da un impianto di generazione locale permette ai consumatori/produttori di contribuire attivamente alla transizione energetica e allo sviluppo sostenibile del Paese, favorendo l'efficienza energetica e promuovendo lo sviluppo delle fonti rinnovabili e della mobilità sostenibile.

Per promuovere la transizione ecologica e la qualità della vita di quanti risiedono a Resiutta provvederemo a redigere il "bilancio di sostenibilità" della nostra comunità coinvolgendo in particolare in tale percorso i giovani.

RESIUTTA PARLANTE

La lista civica insieme per Resiutta al fine di valorizzare l'immagine architettonica del nostro comune si pone l'obiettivo di migliorare la qualità dell'abitato creando alcuni percorsi caratterizzati da poesie/testi realizzati sulle facciate delle case di cui i proprietari daranno la disponibilità.

È di fondamentale importanza creare un paese più bello e vivibile, rendendolo più attrattivo per i residenti, per i turisti e per coloro che intendono investire risorse all'interno del nostro Comune.

I SERVIZI AI CITTADINI

L'Amministrazione Comunale intende essere un interlocutore disponibile ad ascoltare le esigenze dei cittadini che verranno informati sia sulle iniziative promosse dal Comune che su quelle degli enti sovracomunali.

Per quanto riguarda l'assistenza agli anziani e alle persone con particolari problemi, si manterranno e si svilupperanno i rapporti di collaborazione con l'Azienda Sanitaria.

Si continuerà a valorizzare la biblioteca comunale, mediante l'acquisto di arredi e libri e anche grazie al restyling dell'edificio delle ex scuole.

Si punterà a potenziare la rete di wi-fi gratuito, permettendo così ai residenti del nostro Comune e ai villeggianti di utilizzare tutte le ultime tecnologie informatiche consentendo a tutti i cittadini il collegamento ad Internet.

Impegno della lista insieme per Resiutta sarà quello di puntare ad un ulteriore miglioramento riguardante il servizio di raccolta e smaltimento dei rifiuti solidi urbani, ottenendo così un aumento della qualità e quantità di raccolta differenziata con relativa diminuzione dei costi per i nostri concittadini.

Fondamentale sarà mantenere e/o migliorare gli stanziamenti legati al mondo della scuola, scuolabus e trasporti gratuiti, rimborso mensa e acquisti libri di testo, borse di studio per gli studenti più meritevoli, vivere a Resiutta dovrà essere sempre più conveniente per i nuclei familiari con figli.

LA GESTIONE DEL PATRIMONIO

Il Comune di Resiutta ha un ricco patrimonio di boschi e di beni immobili. Le superfici boschive, se razionalmente utilizzate, possono diventare una risorsa utile alla collettività. Sui beni immobili di interesse collettivo (ad esempio ex scuola) verranno effettuati degli interventi di completamento mentre si terranno in considerazione i costi per la gestione e il mantenimento degli altri.

Verranno inoltre programmate le manutenzioni ordinarie/straordinarie delle proprietà comunali come le casette del villaggio Caritas e gli appartamenti di Casa Scoffo.

AMBIENTE E TERRITORIO

Riteniamo fondamentale preservare e allo stesso modo utilizzare a scopi turistici il torrente Resia, uno dei pochi fiumi rimasto libero da captazioni, le cui acque cristalline e le caratteristiche spiagge possono essere una risorsa se utilizzate con interventi mirati e poco invasivi.

Lo strumento che abbiamo immaginato di utilizzare è il cosiddetto "contratto di fiume", previsto dall'ordinamento nazionale, che dà la possibilità di normare e di pianificare la gestione e lo sviluppo delle aste fluviali.

Fondamentale sarà inoltre far conoscere e favorire, soprattutto nelle nuove generazioni, il rispetto per il territorio in cui viviamo, l'idea è, quindi, quella di organizzare delle "giornate ecologiche", un modo per stare insieme prendendosi cura del nostro territorio, diffondendo una cultura ecosostenibile ed educando al rispetto della flora e della fauna.

Strategica sarà la collaborazione con l'Ente parco naturale delle Prealpi Giulie che gestisce l'area protetta in cui il nostro Comune gioca da sempre un ruolo fondamentale. Qui, come sempre, ci porremo in modo propositivo consapevoli delle possibilità che l'appartenenza a questa realtà ci offre, rafforzate oggi dal riconoscimento di Riserve di Biosfera Unesco. Faremo in modo di favorire le manutenzioni del territorio per offrire, anche con la collaborazione dei cittadini, a chi risiede ed a quanti arrivano a Resiutta l'immagine di un paese curato ed accogliente

LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE

Si sa che la crisi economica ha colpito tutto il territorio nazionale, ma proprio per questo, nei limiti delle funzioni dell'amministrazione comunale, si impiegheranno tutti gli strumenti disponibili per salvaguardare la comunità, le imprese e per favorire lo sviluppo di nuove realtà occupazionali. Verranno intraprese trattative con imprenditori esterni al fine di favorire gli insediamenti produttivi nell'area artigianale, incoraggiando l'impiego della manodopera locale.

Le attività commerciali sono da sempre un punto di forza per Resiutta.

Il ruolo dell'amministrazione comunale sarà quello di dare impulso alle attività con azioni di sistemazione, promozione e rilancio del territorio comunale. Un altro importante intento è quello di stimolare la collaborazione fra imprenditori e tra imprese. A differenza della dimensione individuale, l'appartenenza al gruppo è spinta e motivo di miglioramento e crescita, inoltre tutti godrebbero di maggior visibilità distinguendosi da altri paesi per qualità del servizio e tipicità. Fare "sistema" può diventare sicuramente un valore aggiunto per il nostro territorio.

Particolare attenzione verrà posta nel comunicare e promuovere eventuali possibilità di finanziamento per gli imprenditori o per quanti vorranno sviluppare un'attività imprenditoriale o di sostegno al reddito derivanti, ad esempio, dal programma Leader.

LA VALORIZZAZIONE DELLA CULTURA LOCALE

La comunità locale è costituita per una buona parte da persone anziane. Uno dei nostri obiettivi è quello di continuare a coinvolgerli in un lavoro di recupero della memoria storica e della cultura locale ed al passaggio di questa alle giovani generazioni. Particolare attenzione verrà data a questa "risorsa", i "nonni", che riteniamo indispensabili per il presente ed il futuro della nostra Comunità.

A tal fine verranno promossi momenti di aggregazione fra le varie generazioni e, per rafforzare il loro senso di appartenenza alla comunità locale, verranno coinvolte anche le persone che hanno un particolare legame con Resiutta.

Viste le importanti risorse investite e gli ottimi risultati ottenuti si intende continuare a valorizzare e promuovere i siti di interesse storico e culturale (miniera, borgo Cros, Calvario, ex ghiacciaia).

Uno dei progetti cardine sarà quello di recuperare l'edificio dell'ex cinema, realizzando un museo per ricordare la latteria turnaria ed un centro di aggregazione dove si potranno svolgere attività culturali e di interesse civico e sociale.

È nostra intenzione promuovere attività di promozione della lingua e della cultura Friulana.

LA PROMOZIONE DEL TERRITORIO ED IL TURISMO

Resiutta possiede risorse d'interesse storico e naturalistico che vanno valorizzate, gestite e promosse in maniera adeguata. L'antico villaggio minerario, il caratteristico borgo Cros, il colle del Calvario, l'ansa del torrente Resia, i sentieri di un tempo in parte ripristinati rappresentano solo alcune delle ricchezze che possono portare allo sviluppo di un turismo a misura d'uomo. Migliorando la cartellonistica, potenziando il sito web e i canali social, con la collaborazione dell'Ente parco naturale delle Prealpi Giulie, le attività commerciali e le strutture ricettive esistenti non potranno che trarre beneficio da questa situazione.

Fondamentale sarà continuare con le collaborazioni instaurate in questi anni e che nel prossimo futuro porteranno sicuramente risultati importanti in termini di presenze turistiche sul territorio del nostro comune come il progetto Romea Strata (creazione di un cammino di fede che dall'est Europa porta a Roma).

Mantenere e aumentare l'utenza già presente a Resiutta saranno gli obiettivi principali che, l'Amministrazione Comunale in collaborazione con tutte le attività produttive, dovranno perseguire ed incentivare nei prossimi anni. Se sapremo, con iniziative mirate, essere attrattivi e fermare, in misura ancora maggiore rispetto ad oggi, il flusso che attraversa costantemente il nostro Comune (Autostrada, S.R. Pontebbana, Ciclovia Alpe Adria), trasformeremo il traffico in ricchezza per la nostra Comunità e anche per i

Comuni limitrofi.

Fondamentale sarà la collaborazione costruttiva e strutturata tra le attività del paese, che verrà sostenuta sia esprimendo la propria appartenenza territoriale sia promuovendone le peculiarità.

Riguardo all'ospitalità, con le sue numerose strutture ricettive, Resiutta è sempre stato un luogo di tradizionale sosta per chi transita lungo il Canal del Ferro. E così vorremmo che tornasse ad essere! E' quindi nostra intenzione esortare il recupero delle strutture esistenti ma inattive e l'utilizzo delle case private per l'apertura di case vacanza e bed & breakfast, scommettendo sul turismo sostenibile portato dalla ciclovvia AlpeAdria.

Sarà nostra cura infine organizzare mensilmente un mercato di prodotti transfrontalieri, coinvolgendo produttori locali, austriaci e sloveni, istituire il mercato è una possibilità in più per l'economia locale e per il cittadino un beneficio in termini di risparmio e qualità del prodotto.

PISTA CICLABILE. PERCORSI MTB E SENTIERI

Impegno fondamentale sarà quello di creare servizi ad hoc per tutti coloro che attraversano il nostro paese lungo la ciclovvia Alpe Adria, con il completamento del recupero dello stabile della ex stazione ferroviaria; l'area diventerà un centro importante per il turismo sostenibile, con area camper, ricarica auto, noleggio bici, ecc..

Provvederemo alla messa in sicurezza del tracciato (rimozione e messa a terra di nuovi guard rail) installando inoltre l'illuminazione adeguata nei punti di maggior flusso della pista ciclabile per rendere più visibile, più attraente e più accessibile l'ingresso del nostro paese.

Un nuovo impulso turistico sarà dato sicuramente dalla realizzazione del percorso cicloturistico tra Resiutta e Resia, il percorso si svilupperà sulla sinistra orografica del torrente Resia e permetterà di raggiungere la sede del Parco Regionale delle Prealpi Giulie in piena sicurezza e in modo sostenibile.

Inoltre con la realizzazione del nuovo ostello daremo risposta alla sempre maggiore richiesta di ospitalità, riuscendo a fermare i turisti nel nostro territorio creando così indotto e posti di lavoro fondamentali per mantenere vivo il paese.

Sarà nostra cura la sistemazione e la creazione di sentieri circolari che attraverseranno il nostro paese e le nostre montagne, fornendo così agli amanti delle camminate in montagna e a coloro che utilizzano la mountain bike dei percorsi suggestivi.

SICUREZZA

La lista civica insieme per Resiutta con il progetto attualmente in corso doterà il Comune delle migliori tecnologie per ciò che riguarda la sicurezza dei propri concittadini. Riteniamo fondamentale investire risorse per far diventare il nostro paese un posto più sicuro, garantendo così una tranquillità maggiore soprattutto alle fasce sociali più deboli (bambini e anziani) senza peraltro perdere la propria tradizione di accoglienza. Il progetto prevede l'installazione di telecamere digitali in ogni accesso al paese. Tali supporti tecnologici, oltre a fungere da importante deterrente, saranno a disposizione delle forze dell'ordine nel corso di eventuali indagini.

IL GRUPPO COMUNALE DI PROTEZIONE CIVILE

In questi anni il gruppo ha collaborato con l'Amministrazione Comunale nella gestione delle emergenze e l'ha supportata anche nell'organizzazione di tutte le iniziative di interesse comune. Certo è, che in un Comune come il nostro soggetto a diversi potenziali rischi, la Protezione Civile ha una valenza superiore ad altri Comuni.

Proprio per questo le nostre richieste di potenziamento, in particolare di mezzi, saranno legittimate dai rischi acqua, incendi, etc. che altri non hanno.

Fondamentale sarà per il prossimo quinquennio formare attraverso corsi specialistici i volontari che fanno parte della squadra comunale di protezione civile. Impegno nostro sarà quello di dotare la squadra comunale di una nuova e più funzionale sede operativa, e proprio per questo stiamo intervenendo presso l'ex poliambulatorio che è una struttura che riteniamo adatta, viste le dimensioni e il possibile utilizzo.

LE ASSOCIAZIONI LOCALI

L'associazionismo locale è una realtà attiva nella vita del paese. Si intende valorizzare il ruolo delle varie associazioni sostenendole nelle loro iniziative e coinvolgendole in quelle promosse dall'Amministrazione Comunale.

Sarà rafforzata la collaborazione con la Pro Loco di Resiutta, con il suo ruolo fondamentale di collegamento tra le varie associazioni che operano all'interno della nostra comunità.

Impegno della lista civica insieme per Resiutta sarà quello di formare alcuni volontari, che saranno istruiti nell'utilizzo del defibrillatore, in modo che durante le manifestazioni organizzate o nella vita di ogni giorno, sia presente in paese personale formato nelle operazioni di primo soccorso.

GLI OBIETTIVI LEGATI ALLA TRANSIZIONE AL DIGITALE

Tali obiettivi sono ricompresi nel Piano Triennale per l'informatica ex. Articolo 14 bis comma b) del DLGS 82/2005. Il Comune di Resiutta ha partecipato ai seguenti bandi PNRR:

Titolo - Classe	Descrizione	Provenienza Fondi	Importo
M1C1- Investimento 1.2	Abilitazione al Cloud per la PA locali	PNRR	€ 38.221,00
M1C1-I1.4 Misura 1.4.1	Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici	PNRR	€ 79.922,00
M1C1-I1.4 Misura 1.4.3	APP Io	PNRR	€ 1.701,00
M1C1-I1.4 Misura 1.4.5	Piattaforma Notifiche Digitali	PNRR	€ 23.147,00
M1C1-I1.3 Misura 1.3.1	Piattaforma Digitale Nazionale Dati	PNRR	€ 10.172,00

Di seguito i principali obiettivi che si pone il Comune di Resiutta, anche utilizzando i finanziamenti PNRR.

Aggiornamento dell'attuale sito web alle più recenti disposizioni AGID ePNRR

Ampliamento del numero dei servizi on line al cittadino.

Formazione di tutto il personale sia per quanto attiene la piena applicazione del Manuale e il pieno utilizzo del gestionale documentale, che per quanto attiene le fonti legislative e le Linee Guida. In particolare, andranno approfondite: le novità nel processo di protocollazione, la formazione del fascicolo digitale a norma, l'utilizzo dei metadati, il rispetto dei dati sensibili, la certificazione dei processi di scansione, l'utilizzo della firma elettronica, etc.

Tale attività formativa andrà considerata come parte integrante della parte del Piano e del PIAO 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale, dedicata all'acquisizione da parte di tutti i dipendenti di competenze digitali, avvalendosi anche del supporto da parte di professionalità esterne oltre che da corsi di formazione interni.

Applicare quanto previsto dalle linee guida AGID e dal CAD all'intero ciclo documentale che interessa le

imprese e gli iscritti ad INI PEC, IPA, INAD.

Rendere disponibile l'accesso al fascicolo per il cittadino (diritto alla partecipazione al procedimento così come previsto dall'art. 41 comma 2 quater del CAD e dalla Legge 241/1990 per i servizi che verranno resi online. Ciò è vieppiù necessario per consentire all'Amministrazione di adeguarsi a quanto previsto dalle linee guida in materia di siti e servizi digitali (AGID luglio 2022).

SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

PREMESSA

Nella presente sezione sono individuati gli obiettivi esecutivi al fine di permettere la puntuale programmazione operativa, l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione, nonché la chiara responsabilizzazione dei T.P.O. per i risultati effettivamente conseguiti.

Per ogni Area Organizzativa in cui è articolata la struttura dell'Ente, come esposta nella sezione 3.1 del presente PIAO, sono individuati una serie di obiettivi con indicazione, per ciascuno di essi, delle risorse finanziarie assegnate e degli indicatori di risultato che saranno successivamente utilizzati per la valutazione della performance individuale.

Gli obiettivi assegnati sono stati oggetto di negoziazione, previa condivisione, tra TPO e Giunta comunale.

La valutazione delle prestazioni sarà oggetto, a consuntivo, di un documento di relazione sulla prestazione che, previa validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (art. 42 comma 3 lett. c) della L.R. 18/2016), sarà pubblicato sul sito Internet nella sezione Amministrazione Trasparente > Performance > Relazione sulla performance.

La metodologia della gestione per obiettivi risulta rafforzata anche dall'adozione di un nuovo sistema di valutazione del personale (adottato con delibera giunta n. 27 del 3 aprile 2019) che prevede l'attribuzione di obiettivi "a cascata" da parte dei T.P.O. (ossia nell'ambito degli obiettivi ad essi affidati nella presente sottosezione) ai dipendenti assegnati alla propria Area e ricollega buona parte della valutazione proprio al conseguimento degli obiettivi assegnati.

Con il presente strumento di programmazione e orientamento gestionale il Comune di Resiutta individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione nei prossimi tre anni;
- gli obiettivi operativi assegnati 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 (Consiglio e Giunta) 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:

- Bilancio annuale e pluriennale
- Relazione previsionale programmatica
- Sistema generale di valutazione del personale.

Il presente 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. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

I redattori del presente Piano dichiarano che tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano

Con deliberazione n. 14/2023 il Consiglio Comunale ha approvato il DUP e bilancio di previsione 2023-2025. Con deliberazione n.27 del 03.04.2019 la Giunta Comunale ha approvato il sistema di valutazione della prestazione del personale dipendente. L'Ente che ha prestato adesione all'Unione Territoriale Intercomunale Canal del Ferro-Val Canale, trasformatasi ora in Comunità di Montagna, si avvale dell'Organismo Indipendente di valutazione (OIV), nominato con deliberazione n. 59/2017 dell'Ufficio di Presidenza. L'incarico è stato poi rinnovato per altri 3 anni con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 40/2020. Tale organismo ha il compito, tra l'altro, di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, comunicare tempestivamente le criticità riscontrate e applicare il sistema di valutazione.

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.

I responsabili di P.O. dovranno comunicare adeguatamente agli altri dipendenti gli obiettivi loro assegnati al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi 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 Giunta per gli eventuali adempimenti di competenza. La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi il Segretario comunale elabora la Relazione sulla performance, da validare a cura dell'OIV.

1.4 Principio di miglioramento continuo

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance.

IDENTITÀ

L'ente Comune di Resiutta

Il Comune di Resiutta è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Resiutta vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito all'indirizzo <https://www.comune.resiutta.ud.it/it>

Le caratteristiche generali dell'Ente

Il Comune di Resiutta ha una superficie di 20,01 kmq e confina con Chiusaforte, Resia, Moggio Udinese e Venzone. Ha 259 abitanti (maschi 130 e femmine 129) e n. 145 famiglie (dati al 31.12.2021). Nel suo territorio scorrono i seguenti corsi d'acqua naturali: torrente Resia, Rio Resartico, fiume Fella.

In comune di Resiutta troviamo, oltre a presenze commerciali consolidate nel centro urbano, altri esercizi allocati lungo la SS 13 che, anche per la presenza della pista ciclabile Alpe Adria, garantiscono una buona offerta, al turismo di passaggio.

Il Comune presenta altresì una importante realtà produttiva favorita dalla posizione geografica estremamente favorevole.

L'organizzazione dell'Ente

Il comune ha 4 dipendenti effettivi assunti a tempo indeterminato. Ad essi si aggiunge il Vice Segretario Comunale con personale in convenzione della Comunità di montagna del Canal del Ferro e Val Canale.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 1/2017 la dotazione è stata formalmente rideterminata con individuazione delle seguenti 2 aree:

- Area Tecnica;

Personale assegnato:

nr. 2 istruttori C

nr. 1 operaio categoria B

- Area Amministrativa

Personale assegnato:

nr. 1 istruttore cat C

Il Sindaco ha assegnato a sé la responsabilità dell'Area Tecnica e quella dell'Area Amministrativa. I servizi finanziario, tributi, personale, sociale, polizia locale sono svolti in forma associata dalla Comunità di Montagna Canal del Ferro e Val Canale.

Come operiamo

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

OBIETTIVI STRATEGICI

Il programma elettorale di mandato si traduce in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria descrizione puntuale nel Documento Unico di Programmazione e negli atti di bilancio.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 approvato con deliberazione ANAC n. 831 del 03.08.2016 ha espressamente previsto che tra gli obblighi strategici di ogni Amministrazione vi siano sia la trasparenza e che la prevenzione della corruzione.

La legge 190/2012, prevede che «l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione» (art. 1, co. 8, come sostituito dal d.lgs. 97/2016).

Tali obiettivi devono altresì essere coordinati con quelli previsti in altri documenti di programmazione strategico-gestionale adottati dai comuni ivi inclusi, quindi, piano della performance e documento unico di programmazione (di seguito DUP).

Nel contesto di un percorso di allineamento temporale tra i documenti programmatori (PTPC da un lato e DUP-Piano della Performance dall'altro), ANAC propone di inserire nel DUP/Piano della Performance quantomeno gli indirizzi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza ed i relativi indicatori di performance

4. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Ogni obiettivo strategico (Programma) è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, di cui sono responsabili le posizioni organizzative competenti per funzione.

Ogni posizione organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi operativi.

Nell'allegato, il lettore trova le singole schede, ognuna dedicata a un obiettivo, con i relativi indicatori di grado di raggiungimento.

Ovviamente, ogni responsabile di P.O. ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate. Si tratta di una funzione di base tipica del ruolo dirigenziale.

Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche e gli obiettivi operativi. Essi definiscono le priorità e le direzioni di interpretazione del ruolo dirigenziale per il 2022 e gli anni successivi qui delineati. Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa (D. Lgs 150/09), infine, ogni dirigente verrà valutato dall'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base di appositi indicatori. Tale previsione non vale, ovviamente, per la figura del Sindaco- Responsabile dell'Area Tecnica né per il Segretario Comunale a scavalco

LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

È evidente che la correlazione tra lo scenario strategico e gli obiettivi legati alla premialità è presente ed evidente, grazie all'opera di dialogo tra l'Amministrazione e la dirigenza, che dovrà essere aumentata.

È obiettivo dell'Amministrazione lavorare di concerto con l'Organismo Indipendente di Valutazione per effettuare tale miglioramento

IL CITTADINO COME MISSION

Come previsto dall'art 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Resiutta favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Il ruolo del volontariato, dell'associazionismo e in generale del terzo settore è di grandissima importanza a Resiutta per effetto di una lunga e consolidata tradizione.

Ma diviene ancora più rilevante in tempi di contrazione delle risorse disponibili per le politiche pubbliche, contrazione causata sia dalla crisi internazionale sia dalle scelte politiche e fiscali del governo.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori.

TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

E' compito assegnato ad ogni Responsabile informare i propri collaboratori in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

PIANO DELLA PERFORMANCE: PROGRAMMI E PROGETTI DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Amministrazione ha individuato una serie di programmi ritenuti strategici. Ogni programma è composto da almeno un obiettivo strategico ed a ciascun obiettivo strategico è assegnato un obiettivo operativo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione e le misure/target da conseguire sui quali l'azione di monitoraggio successiva ne determinerà lo stato di avanzamento.

Il grado di raggiungimento totale degli obiettivi rientrerà tra gli indici per la valutazione della performance del Comune.

AREA TECNICA

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo	TPO responsabile	Tempi di realizzazione	Peso dell'obiettivo
Obiettivo Strategico 1 "Opere pubbliche ed altri investimenti"	Obiettivo Operativo 1.1 Opere Pubbliche	Realizzazione e rendicontazione Impianto Fotovoltaico Stuvet 2	TPO Area Tecnica	Entro il 31.12.2023	30%
	Obiettivo Operativo 1.2 Investimenti Arredi Biblioteca	Acquisto e rendicontazione arredi biblioteca PNRR	TPO Area Tecnica	Entro il 31.12.2023	30%
	Obiettivo Operativo 1.3. Opere Pubbliche Completamento "Littorina"	Completamento lavori e rendicontazione contributo Open-Leader per Littorina	TPO Area Tecnica	Entro il 31.12.2023	30%
	Obiettivo Operativo 1.4 Ufficio Tecnico	Collaborazione per procedure digitalizzazione	TPO Area Tecnica	Entro il 31.12.2023	10%

AREA AMMINISTRATIVA

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Descrizione obiettivo	TPO responsabile	Tempi di realizzazione	Peso dell'obiettivo
Obiettivo strategico 2 Digitalizzazione dell'Ente	Obiettivo Operativo 2.1. Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici (Misura 141 del PNRR)	Nuovi servizi on line al cittadino	TPO Area Amministrativa	Entro il 31.12.2023	30%
	Obiettivo Operativo 2.2. App Io (Misura 143 del PNRR)	Accedere ai servizi on-line dell'Ente tramite identità digitale attraverso il punto di accesso telematico App IO	TPO Area Amministrativa	Entro il 31.12.2023	30%
	Obiettivo Operativo 2.3. Piattaforma Notifiche Digitali (Misura 145 del PNRR)	Invio ai cittadini notifiche a valore legale relative agli atti amministrativi	TPO Area Amministrativa	Entro il 31.12.2023	30%
	Formazione del personale	Realizzazione di un corso di formazione in materia di gestione documentale	TPO Area Amministrativa	Entro il 31.12.2023	10%

ANNO 2024– OBIETTIVI STRATEGICI

Si ritiene opportuno reiterare i seguenti obiettivi strategici:

Obiettivo Strategico “Opere pubbliche ed altri investimenti”
Obiettivo Strategico. “Digitalizzazione dell’Ente”

ANNO 2025 – OBIETTIVI STRATEGICI

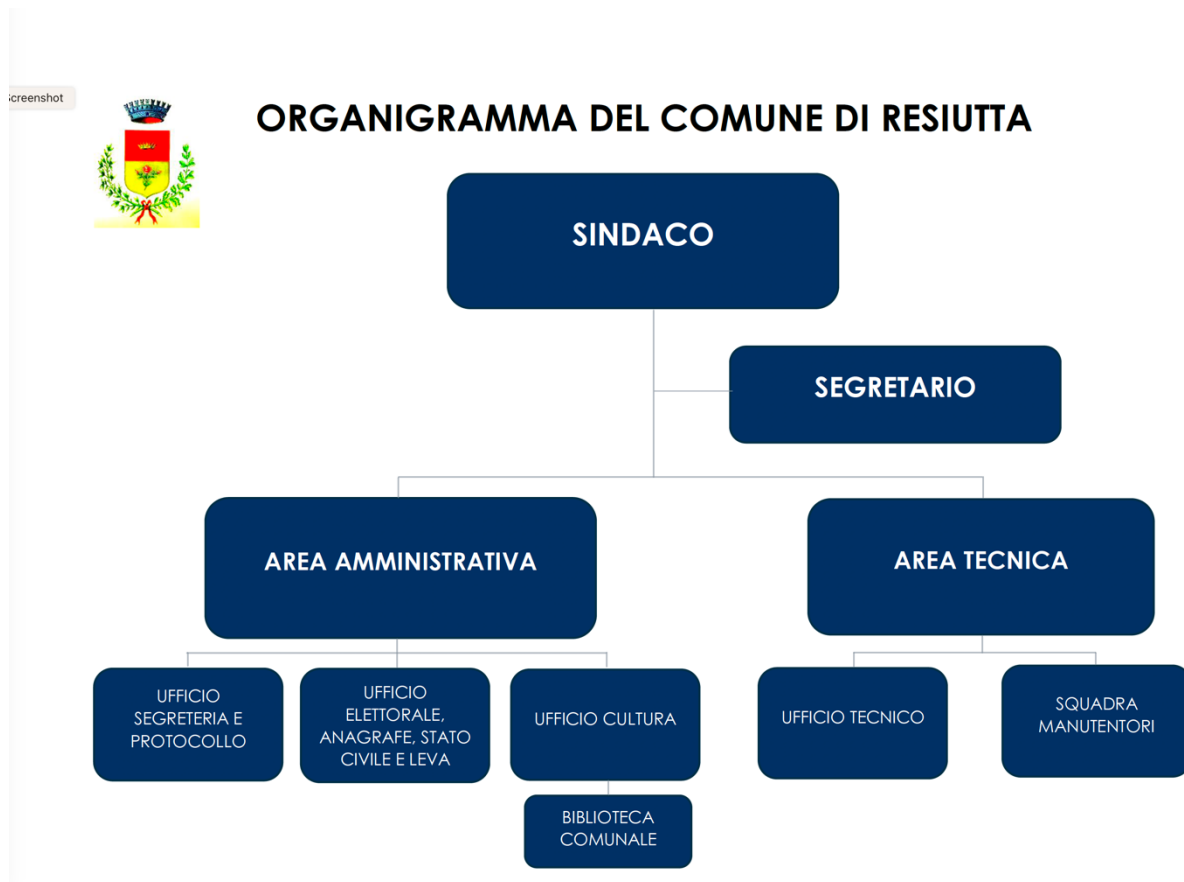
Si ritiene opportuno reiterare i seguenti obiettivi strategici:
Obiettivo Strategico “Opere pubbliche ed altri investimenti”
Obiettivo Strategico. “Digitalizzazione dell’Ente”

SEZIONE 2.3 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Comune di Resiutta ha approvato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024 (PTPCT) con deliberazione di Giunta n. 17/2021. Trattandosi di un Ente con meno di 50 dipendenti e non essendosi verificati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, modifiche degli obiettivi strategici o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'anno precedente, ai sensi del paragrafo 10.1.2 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, le disposizioni contenute nel PTPCT 2021-2023, sono state confermate per l'anno 2023 con deliberazione della Giunta comunale.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA



SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Resiutta nel periodo di decorrenza del PIAO 2023-2025 ha deciso di non attivare attività e conseguenti rapporti di lavoro ricompresi nel “lavoro agile”.

Nel caso si decidesse di rivedere tale scelta si provvederà, previa revisione, all’utilizzo del “Regolamento per la disciplina dell’attività lavorativa in modalità lavoro agile/smart working” approvato con Delibera n. 67 del 4 novembre 2021.

SEZIONE 3.3 -PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

1. Premessa.

L'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, si delinea di seguito il Piano triennale del fabbisogno di personale del Comune di Resiutta per il triennio 2023-2025.

Si richiamano preliminarmente, con riguardo al c.d. Capitale umano, i seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:

- ✓ adozione del piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- ✓ ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale e situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art.33, comma 2, D.Lgs.165/2001;
- ✓ il piano dei fabbisogni del personale, che dovrà precedere all'assunzione a carico dell'anno 2023 (l'assunzione, se già presente nella pianificazione triennale precedente, dovrà essere confermata nella nuova pianificazione triennale) oltre al rispetto dei termini degli adempimenti c.d. "contabili" aventi scadenze diverse nel corso dell'anno;
- ✓ rispetto dei vincoli di sostenibilità della spesa per il personale di cui l'art. 22, L.R. 18/2015.

La violazione dei predetti obblighi è sanzionata con l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni. Di seguito si riportano, in aggiunta a quanto sopra, gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- ✓ certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
- ✓ rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
- ✓ adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113);
- ✓ approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150) (per gli enti che non sono tenuti a valorizzare la sezione 2.2 dello schema di PIAO approvato con DM n. 132/2022).

2. I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

La sostenibilità della spesa del personale è disciplinata dall'art. 22, L.R. 18/2015, così come sostituito dall'art. 6, L.R. 20/2020, nonché dalle disposizioni contenute nella deliberazione di Giunta Regionale nr. 1885/2020. In ambito regionale, l'obbligo della sostenibilità della spesa di personale è definito come rispetto di un valore soglia in riferimento all'incidenza delle spese di personale del comune sulle entrate correnti del comune medesimo.

Rispetto al precedente criterio basato sulla spesa storica, il concetto di sostenibilità consente di salvaguardare maggiormente l'autonomia di entrata e di spesa dei comuni stabilita dall'art. 119 della Costituzione. Esso si basa sulla capacità dell'ente di mantenere l'equilibrio pluriennale nel bilancio tra entrate correnti e spese correnti (debito e personale), senza eccedere della spesa stessa.

Con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione FVG è stata, infatti, effettuata un'operazione di semplificazione delle disposizioni applicabili agli enti locali in materia di contenimento della spesa e regole di reclutamento, in particolare 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'art. 22, L.R. 18/2015 nel testo vigente fino al 31.12.2020;
- reclutamento di personale contenute nell'art. 4, comma 3, L. 12/2014;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'art. 56, comma 19, L.R. 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel D.L. 78/2010, art. 9, comma 28;
- reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'art. 14-bis, D.L. 4/2019;
- reclutamento del 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, L.R. 18/2016;
- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016, norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'art. 10, comma 17, L.R. 23/2019.

A seguito del CCRL 2019-2021 del 19 luglio 2023:

- permane il limite minimo per le indennità di posizione organizzativa stabilito dall'art. 44 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato), comma 3, CCRL 7.12.2006, di € 4.150,00, mentre il limite massimo ivi previsto di € 10.350,00 può essere incrementato fino a € 16.000,00 (art. 35 del CCRL 2019-2021);
- gli oneri delle voci stipendiali accessorie diverse dalle progressioni orizzontali e dalla produttività, compreso il lavoro straordinario, continuano ad essere imputati al bilancio degli Enti. La quantificazione di tali risorse è calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti ed è soggetta ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente (art. 45, comma 10, del CCRL 2019.2021 che disapplica l'art. 32 del CCRL 2016-2018, e dunque il limite dello stanziamento del 2016 per dette voci accessorie);
- è disapplicato l'art. 17, comma 8, CCRL 01.08.2002, in tema di limite del fondo straordinario (art. 45, comma 11, del CCRL 2019-2021).

In attuazione delle norme di legge regionale, con deliberazione della Giunta regionale n. 1185 del 14 dicembre 2020 sono stati definiti i valori soglia per i due vincoli di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Con successiva deliberazione della Giunta Regionale n. 1871/2021 i valori soglia, differenziati per classe demografica, relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, approvati con la precedente deliberazione n. 1185/2020, sono stati rideterminati, con decorrenza dall'esercizio finanziario 2022, come indicato nella seguente tabella:

Classe demografica	Valore soglia regionale indicatore di sostenibilità della spesa di personale DGR 1885/2020	AGGIORNAMENTO Valore soglia regionale indicatore di sostenibilità della spesa di personale	Differenza
0-999	30,70	32,60	1,90
1.000-1.999	28,80	30,10	1,30
2.000-2.999	25,70	26,80	1,10
3.000-4.999	23,60	24,30	0,70
5.000-9.999	26,70	27,20	0,50
10.000-24.999	23,00	23,40	0,40
25.000-149.999	25,60	26,10	0,50
150.000-249.999	30,50	30,60	0,10

3. Ricognizione della dotazione organica e determinazione del fabbisogno del personale.

Ai sensi dell'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18.08.2000 nr. 267 «*gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.*»;

In base al successivo art. 91, comma 1, del TUEL, le amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione; in particolare, secondo il secondo periodo del comma 1 in argomento «*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, nr. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*».

Il Comune di Resiutta fa parte della Comunità di Montagna Canal del Ferro e Val Canale istituita dalla L.R. 21/2019 (art. 17) e che risulta dalla trasformazione di diritto, a far tempo dall'1 gennaio 2021, dell'Unione territoriale intercomunale, cosicché l'esercizio delle funzioni e servizi, anche comunali, già in capo all'Unione è proseguito senza soluzione di continuità, da parte della Comunità di montagna.

In questo senso, lo Statuto della Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale, all'art. 4, dispone che la stessa esercita le funzioni già esercitate dalle soppresse Comunità Montane e Unioni Territoriali Intercomunali ad esse subentrate ai sensi della legge regionale 26/2014 (art. 4, comma 2, lett. c); in particolare, l'art. 26 della l.r. 26/2014 prevedeva per i Comuni l'esercizio in forma associata, tramite l'Unione cui aderivano, della funzione comunale, tra l'altro, in materia di "gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e dell'attività di controllo" (comma 1, lett. a).

Per effetto delle deliberazioni dell'Assemblea dei Sindaci nr. 4 del 26.05.2016, nr. 7 del 18.07.2016, nr. 10 del 03.08.2016 e nr. 26 del 14.12.2016 le funzioni comunali esercitate attraverso l'ex Unione, ora Comunità di Montagna sono le seguenti:

- a) gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e dell'attività di controllo,
- b) funzione inerente il sistema locale dei servizi sociali di cui all' articolo 10 della legge regionale 31 marzo 2006, nr. 6 (Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale), ferma restando la disciplina della forma associata del Servizio sociale dei Comuni di cui agli articoli da 17 a 21 della legge regionale 6/2006,
- c) polizia locale e polizia amministrativa locale;
- d) attività produttive, ivi compreso lo Sportello unico;
- e) catasto, a eccezione delle funzioni mantenute in capo allo Stato dalla normativa vigente;
- f) programmazione e pianificazione territoriale di livello sovracomunale, quale quella relativa all'ambito urbanistico, del commercio, del traffico, fatta salva l'eventuale ulteriore individuazione da parte dell'Assemblea dell'Unione;
- g) pianificazione di protezione civile;
- h) statistica;
- i) elaborazione e presentazione di progetti a finanziamento europeo;
- l) gestione dei servizi tributari.

Le funzioni comunali esercitate avvalendosi degli uffici dell'ex Unione, ora Comunità di Montagna, sono le seguenti:

- a) programmazione e gestione dei fabbisogni di beni e servizi in relazione all'attività della centrale unica di committenza;

- b) servizi finanziari e contabili, controllo di gestione;
- c) procedure autorizzatorie in materia di energia;
- d) organizzazione dei servizi pubblici di interesse economico generale.

Conseguentemente allo svolgimento delle funzioni come sopra indicato, si è disposta, da ultimo con atto giuntale nr. 87 del 11.12.2019, esecutivo, la ridefinizione della struttura organizzativa e della dotazione organica del Comune sono quelle di seguito rappresentate:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA – TAB. 1

AREE	SERVIZI
Area amministrativa	Segretario
	Ufficio segreteria
	Protocollo
	Servizi demografici
	Biblioteca
	Servizio finanziario (Comunità di montagna)
	Servizio personale (Comunità di montagna)
	Servizio tributi (Comunità di montagna)
	Servizio vigilanza (Comunità di montagna)
	Sportello Unico Attività Produttive SUAP (Comunità di montagna)
	Assistenti sociali (Servizio Sociale dei Comuni dell'Ambito territoriale del Gemonese e del Canal del Ferro - Val Canale)
Area tecnica	Ufficio tecnico

DOTAZIONE ORGANICA – TAB. 2

Categoria	Area Amministrativa		Area Tecnica		TOTALE	
	Previsti in dotazione organica	In servizio	Previsti in dotazione organica	In servizio	Previsti in dotazione organica	In servizio
B			1	1	1	1
C	1	1	2	2	3	3
TOTALE	1	1	3	3	4	4

La sopra riportata dotazione organica è coperta per tutti e quattro i posti previsti.

In particolare, nell'anno 2022 è avvenuta una cessazione dal servizio di una unità a tempo indeterminato dell'Area tecnica, di personale appartenente alla categoria C1, profilo tecnico amministrativo, con decorrenza 17 ottobre 2022.

Il dipendente dimissionario con nota del 13 settembre 2022 ha comunicato *“di rinunciare all'istituto della conservazione del posto così come previsto dall'art. 20, comma 10, del CCNL Enti Locali 2016/2018 "il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso presso altro ente o amministrazione, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione”*;

Sicché il posto vacante e disponibile in organico è stato coperto con un'assunzione a seguito di mobilità intercompartimentale di una unità di personale, che ha preso servizio con decorrenza 1 gennaio 2023, a

tempo indeterminato, ed è stato inserita nell'Area tecnica, categoria C1, profilo tecnico amministrativo.

Per quanto sopra esposto, la dotazione organica del Comune di Resiutta è allo stato così risultante:

DOTAZIONE ORGANICA

TAB. 3

Categoria	Area Amministrativa		Area Tecnica		TOTALE	
	Previsti in dotazione organica	In servizio	Previsti in dotazione organica	In servizio	Previsti in dotazione organica	In servizio
B			1	1	1	1
C	1	1	2	2	3	3
TOTALE	1	1	3	3	4	4

Si riporta, di seguito, una descrizione più dettagliata della Dotazione organica, con distinzione tra le due Aree Organizzative in cui l'Ente è articolato:

TAB. 4

AREA AMMINISTRATIVA			
Dipendente	Profilo professionale	Anzianità di servizio (presso il Comune)	Titolo di studio
Matricola 2 – Cat. C4	Istruttore amministrativo	Dal 01/01/2003	Diploma di scuola media superiore
AREA TECNICA			
Matricola 23 - Cat. B2	Operaio	Dal 09/12/2018	Diploma di scuola media superiore
Matricola 46 – Cat. C1	Istruttore tecnico	Dal 12/10/2020	Laurea
Matricola 67 – Cat. C1	Istruttore amministrativo	Dal 01/01/2023	Diploma di scuola media superiore

Dalla ricognizione dell'attuale dotazione organica, come riportata nella superiore Tabella 3, effettuata ai sensi degli articoli 6 e 33 del D.Lgs. 165/2001, **non si rilevano situazioni di soprannumero di personale né, comunque, di eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;** la Comunità di montagna, pertanto, non deve avviare, nel corso dell'anno 2023, le procedure di cui all'art. 33 D.Lgs. 165/2001, relative alle dichiarazioni di esubero.

Alla luce di quanto sopra esposto è definita la seguente:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2023/2025 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE:

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DATA O PERIODO	MODALITA' ASSUNZIONE	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	SPESA ANNUA 2023 (Stipendio Tabellare, oltre oneri incluso IRAP)
Cat. C, Istruttore addetto all'Area tecnica	Area tecnica	01/01/2023	Mobilità	tempo indeterminato full time	€ 35.000 per il 2023 € 35.000 per il 2024 € 35.000 per il 2025

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO ANNO 2023: NESSUNA

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO ANNO 2024: NESSUNA

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO ANNO 2024: NESSUNA

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO ANNO 2025: NESSUNA

CESSAZIONI A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO ANNO 2025: NESSUNA

Si specifica comunque che, qualora nel triennio vi siano mobilità o cessazioni, si procederà a integrazioni dell'organico senza provvedere a variazioni del fabbisogno del personale, fermo restando che qualsiasi atto di assunzione sarà avviato solo qualora siano rispettati i limiti di spesa e le previsioni normative inerenti.

ALTRE TIPOLOGIE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2023-2025: NESSUNA

4. Capacità assunzionali e risorse finanziarie

Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche ed ai corrispondenti valori soglia, il Comune di Resiutta rientra nella fascia demografica "comuni da 0 a 999" di cui alla deliberazione della Giunta Regionale n. 1871/2021 abitanti, alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al 30,10% dei primi tre titoli delle entrate del Bilancio di previsione. Per quanto attiene alla metodologia di calcolo del rispetto del valore soglia si rimanda alla circolare regionale prot. 00038197/P del 30.12.2020.

Di seguito vengono riportati i dati contabili riferiti alla verifica del conseguimento del valore soglia di sostenibilità della spesa di personale per il triennio 2023/2025:

	2023	2024	2025
SPESE PERSONALE MACR.1.1	182.007,85	174.256,12	172.427,73
SPESE PERSONALE MACR.1.3.2.12.0	34.304,40	9.315,80	3.000,00
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.	-	-	-
A DETRARRE RIMBORSO RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE ECC.	-	-	-
SPESE CONSEGUENTI ALL'ATTUAZIONE NORMA INTERPRETAZIONE AUTENTICA LR 13/2022 ARTICOLO 9, COMMA 48 (FONDO SALAR. ACCESS)	4.110,55		
A DETRARRE SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATA DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	28.816,03	8.144,19	
TOTALE SPESE	183.385,67	175.427,73	175.427,73
ENTRATE TIT.1	142.151,80	142.151,80	142.151,80
ENTRATE TIT.2	510.244,66	419.245,11	411.100,92
ENTRATE TIT.3	176.283,96	176.283,96	176.283,96
A DETRATTE TARI PER COMUNI CHE HANNO TARIFFA			
a detrarre FCDE CORRENTE	13.830,48	13.830,48	13.830,48
a detrarre RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE ECC.	-	-	-
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	28.816,03	8.144,19	-
FCDE SU TARI PER COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA			
TOTALE ENTRATE	786.033,91	715.706,20	715.706,20
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	23,33	24,51	24,51
VALORE SOGLIA CLASSE DI RIFERIMENTO	32,60	32,60	32,60
PREMIO IN RELAZIONE ALLA SOSTENIBILITA' DEL DEBITO (INDICATORE 8.2 BILANCIO DI PREVISIONE)	-	-	-
VALORE SOGLIA FINALE	32,60	32,60	32,60
SCOSTAMENTO	- 9,27	- 8,09	- 8,09

La spesa di personale è stata determinata in base alle indicazioni contenute nella circolare regionale prot. 00038197/P del 30.12.2020.

Da quanto sopra descritto emerge che l'Ente, per quanto concerne la programmazione del fabbisogno

2023-2025 e in relazione all'assunzione di personale a tempo indeterminato con decorrenza 01.01.2023, rispetta il vincolo dettato dall'art. 22 della L.R. n. 18/2015 e smi, nell'ambito della spesa complessiva di personale, che, rapportata alle entrate correnti, non risulta superiore al 32,60%.

Con riferimento a tutto quanto sopra esposto, si precisa, riassumendo:

- come illustrato, l'Ente ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 33, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, senza rinvenire situazioni né di eccedenza, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie;
- che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la presente programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 è stata formulata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria annuale e pluriennale, ovvero nello specifico il Bilancio di previsione 2023-2025 e il Piano Esecutivo di Gestione Semplificato 2023-2025, approvati rispettivamente mediante deliberazione del Consiglio comunale n. 14 dell'11 marzo 2023 e mediante deliberazione Giunta comunale n. 29 del 23 maggio 2023;
- la presente programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 rispetta le norme assunzionali sotto il profilo finanziario;
- l'Ente non sottostà agli obblighi in tema di collocamento dei lavoratori disabili di cui alla l. 68/1999, in quanto occupa meno di 15 dipendenti.

Da quanto precede consegue che il Comune di Resiutta rispetta le norme in tema di spesa di personale in relazione alla programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025, in particolare l'assunzione di una unità di personale a tempo pieno e indeterminato, con decorrenza 1 gennaio 2023, è avvenuta conformemente all'obbligo della sostenibilità della spesa di personale, ai sensi dell'art. 22 della l.r. 18/2015, come sostituito dall'art. 6 della l.r. 20/2020, nonché delle disposizioni contenute nella deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020, come aggiornata con successiva deliberazione della Giunta regionale n. 1871/2021.

Sul presente Piano triennale del fabbisogno del personale il Revisore dei conti ha espresso parere positivo, come da nota assunta al protocollo comunale al nr. 2745 del 29 agosto 2023.

SOTTOSEZIONE 3.3.1 – 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 deiservizi, tramite il miglioramento dei servizi offerti. La formazione diventa quindi la leva del cambiamento per la creazione di Valore Pubblico.

Nell’ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l’attività formativa, al fine di garantire l’accrescimento e l’aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

In particolare, recependo la direttiva del Ministro per la funzione pubblica Paolo Zangrillo del 23.03.2023, le scelte del Comune di Resiutta in materia di formazione del personale verranno definite e condivise dal Responsabile del Personale dell’Ufficio Unico del Personale della Comunità di Montagna Canal del Ferro Val Canale, dal Responsabile per la trasformazione digitale e dai singoli responsabili di servizio - in un’ottica triennale - sulla base delle esigenze rilevate e soddisfatte nei limiti delle risorse disponibili, dando priorità:

- Alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Alla formazione obbligatoria (generale e specifica) in materia di salute e sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- Alla formazione in materia di trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679);
- Alla formazione in materia lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (piattaforma “Syllabus”).

A tali attività di base e generali per tutto il personale, si accostano attività formative specifiche a seconda dei settori di competenza, indirizzate all’aggiornamento professionale per assicurare la continuità e lo sviluppo delle prestazioni rispetto a specifiche esigenze di servizio, di volta in volta attivate in relazione alle necessità rilevate e alle novità normative introdotte.

Si rileva, inoltre, come alla luce della “Direttiva Zangrillo” la pianificazione, gestione e valutazione delle attività formative rappresentino un nuovo obiettivo di performance organizzativa ed individuale da monitorare a cura di ciascun responsabile - anche al fine di dare piena attuazione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Nel corso del triennio di riferimento la Comunità di montagna intende promuovere l’iscrizione/partecipazione ai programmi formativi gratuiti (webinar) realizzati da soggetti esterni qualificati, quali ANCI, IFEL, CompaFVG, piattaforma “Syllabus” per la formazione digitale.

Le attività formative che l’Ente andrà ad effettuare nel triennio di riferimento 2023/2025 dovranno garantire un’attività formativa annua di almeno 24 ore per ciascun dipendente e potranno riguardare le seguenti aree tematiche (a titolo indicativo e non esaustivo):

AREA TEMATICA	PARTECIPANTI
Etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione	Tutti i dipendenti
Trasparenza e privacy	Tutti i dipendenti

Cybersecurity nella PA	Tutti i dipendenti
Digitalizzazione	Tutti i dipendenti
ANPR, CIE, Censimento	Ufficio demografico
Appalti di lavori, servizi e forniture (procedure per acquisti di beni e servizi alla luce del nuovo codice dei contratti pubblici)	Titolari di PO, dipendenti cat. D e C
PNRR (progettualità, gestione e rendicontazione)	Titolari di PO
Sito internet	Tutti i dipendenti
Sicurezza ex D. Lgs. 81/2008 per dipendenti amministrativi e non amministrativi, nonché per altre categorie specifiche di dipendenti	Tutti i dipendenti

SOTTOSEZIONE 3.3.2 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ha rappresentato una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge nr. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 nr. 198, all’art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 nr. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, nr. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”

L’obbligo normativo, come sopra espresso, verrà formulato dal Comune di Resiutta attraverso le seguenti azioni positive:

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell’arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l’utilizzo del “credito formativo”, nell’ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

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

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time.

Azione positiva 2: predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Vice Sindaco in qualità di Responsabile di servizio e Ufficio del Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Tempo di realizzazione azione positiva 1.1.: entro il 31 dicembre per ciascuno degli anni del triennio 2023-2025 considerato.

Tempo di realizzazione azione positiva 1.2.: periodicamente nel corso di ciascuno degli anni del triennio considerato.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

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.

Azione positiva 1: sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

Azione positiva 2: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Vice Sindaco in qualità di Responsabile di servizio e Ufficio del Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Tempo di realizzazione azioni positive 2.1. e 2.2.: i dipendenti che necessitano di flessibilità di orario per esigenze personali e/o familiari dovranno comunicare la propria esigenza al Responsabile competente che dovrà pronunciarsi nel senso del rigetto o dell'accoglimento entro 30 giorni.

Tempo di realizzazione azione positiva 2.3.: l'Amministrazione potrà provvedere nei casi specifici o con comunicazione rivolta a tutti i dipendenti, ove reso necessario dal numero dei lavoratori interessati: in entrambi i casi, l'Amministrazione opererà tenendo conto e bilanciando le esigenze d'ufficio e quelle dei dipendenti.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Vice Sindaco in qualità di Responsabile di servizio e Ufficio del Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Tempo di realizzazione azione positiva 3.1. la programmazione/organizzazione della formazione viene fatta in modo continuato nel corso di ciascuno degli anni del triennio considerato, in relazione alle esigenze degli Uffici rilevate dai Responsabili, sentiti i dipendenti interessati

Tempo di realizzazione azione positiva 3.2. la corresponsione del premio produttività e delle progressioni di carriera viene fatta a seguito della sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo, secondo le risorse ivi stanziare.

Tempo di realizzazione azione positiva 3.3. gli incarichi di responsabilità vengono conferiti in relazione alla necessità di assicurare l'attività amministrativa, in particolare l'emanazione di atti con rilevanza esterna, avuto riguardo alle competenze e alle attitudini dei dipendenti potenziali conferitari, nel rispetto della parità di genere.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i T.P.O., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

Azione positiva 3: informazione ai cittadini 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.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Vice Sindaco in qualità di Responsabile di servizio e Ufficio del Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.

Tempo di realizzazione azioni positive 4.1., 4.2 e 4.3.: Entro il 31 dicembre di ciascuno degli anni del triennio 2023 2025, prestando attenzione, per quanto concerne l'informazione a mezzo pubblicazione sul sito *internet* dell'Ente, al rispetto dei termini ove previsti dalle normative di settore.

5. Descrizione intervento: BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo: perseguire il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sul luogo di lavoro attraverso il contrasto dei fenomeni vessatori e discriminatori, nell'osservanza della legge regionale 8 aprile 2005, n. 7

Finalità strategica: benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nel luogo di lavoro in ragione delle politiche dell'Ente in materia di personale e altresì delle decisioni e comportamenti assunti dai funzionari aventi funzioni dirigenziali, in termini di comunicazione interna, contenuti e carichi di lavoro, condivisione di decisioni e obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto, nel rispetto e tutela della parità di genere.

Azione positiva 1: favorire la cultura del benessere sul luogo di lavoro, rendendo consapevoli le lavoratrici e i lavoratori come lo stesso sia un valore tutelato in ambito regionale da un atto di rango legislativo, in particolare dalla legge regionale 7/2005.

Azione positiva 2: sensibilizzare e informare le lavoratrici e i lavoratori dei contenuti della l.r. 7/2005 che qualifica il fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro come fattispecie di "mobbing" e mira a ridurre l'incidenza e la frequenza.

Azione positiva 3: promuovere iniziative di prevenzione e di sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo, anche legati a molestie sessuali e differenze di genere.

A tal fine è di prioritaria importanza informare le lavoratrici e i lavoratori dell'esistenza di Punti di Ascolto Antimobbing, che offrono un servizio completamente gratuito per i residenti della Regione Friuli Venezia Giulia, e che si avvalgono di professionisti qualificati in ambito giuridico, sociale e medico, che intervengono ad analizzare situazioni di malessere psico-fisico e ad orientare le lavoratrici e i lavoratori verso percorsi

personalizzati di uscita dalla condizione di disagio.

Vanno resi edotti le lavoratrici e i lavoratori che il Punto di ascolto di riferimento per il Comune di appartenenza è sito in Udine, in Piazza Patriarcato n. 3.

Vanno altresì notiziati le lavoratrici e i lavoratori che possono rivolgersi alla Consigliera di parità, in particolare dell'Area vasta di Udine, in caso di discriminazioni o molestie sessuali.

Tempo di realizzazione azione positiva 5.1. e 5.2.: ogni anno del triennio considerato 2023-2025.

Tempo di realizzazione azione positiva 5.3.: ogni anno del triennio considerato, periodicamente e costantemente ogni qualvolta si riscontri o si riceva una denuncia o segnalazione di una situazione di disagio psico-fisico sul luogo di lavoro legata a molestie, discriminazioni o altre forme di pressione psicologica.

Soggetti e Uffici coinvolti

L'attuale situazione del personale in servizio a tempo indeterminato è la seguente:

DIPENDENTI: numero 4

DONNE: numero 3

UOMINI: numero 1

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Tecnica	1	2	3
Area Amministrativa	0	1	1
Totali	1	3	4

Responsabili di servizio: NR. 1

UOMINI: numero 1

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il Comune di Resiutta, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuto, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 alla valorizzazione della presente sezione del PIAO.

Si rende tuttavia necessario, quanto meno ai fini della liquidazione della retribuzione di risultato ai Titolari di Posizione organizzativa, procedere al monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance", che 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza".

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance" sarà effettuato secondo le modalità previste nella sottosezione medesima e dal vigente sistema di misurazione della performance approvato con delibera di Giunta comunale n. 27 del 03/04/2019.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" sarà effettuato secondo le indicazioni dell'ANAC.