

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 - 2026

Comune di San Canzian d'Isonzo

Sommario

PREMESSA	3
Premessa generale e riferimenti normativi.	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
Dati di contesto – Comune di SAN CANZIAN D'ISONZO	6
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	12
2.1 VALORE PUBBLICO.....	12
2.2 PERFORMANCE.....	13
Obiettivi trasversali.....	13
Obiettvi Segretario Comunale.	13
Obiettvi delle singole aree	14
2.3 RISCHI ANTICORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	21
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	23
3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	23
ORGANIGRAMMA	23
3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL AVORO AGILE	23
3.3 - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	25
Assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2024	26
Assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2025 e 2026	26
Assunzioni a tempo determinato.....	27
3.4 Formazione del personale.	27
Formazione Trasversale	28
Formazione Specifica.....	28
PIANO DI AZIONI POSITIVE	30
TRIENNIO 2024 – 2026	30
Premessa:.....	30
SEZIONE 4 MONITORAGGIO.....	30

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 programmatoria 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.

Per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono stati comunque previsti, ai sensi del decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, articolo 6, criteri semplificati per la redazione del PIAO.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 68 del 20.12.2023** ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con **deliberazione del Consiglio Comunale n. 69 del 20.12.2023**. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024- 2026 è stato approvato con **deliberazione della Giunta Comunale n. 187 del 20.12.2023**.

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.

SEZIONE 1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

sede legale : Comune di San Canzian d'Isonzo c.a.p. 34075 città San Canzian d'Isonzo (GO) – largo Garibaldi, n. 37

telefono : centralino : 0481472311- URP : 0481472340- fax 0481472334- Polizia Locale : 0481472384

sito istituzionale : <https://www.comune.sancanziandisonzo.go.it/>

e-mail : info@comune.sancanziandisonzo.go.it **pec** : comune.sancanziandisonzo@certgov.fvg.it

codice fiscale : 81001530310- **partita IVA** : 00123510315

codice ISTAT : 84.11.10- **codice catastale** : h787

sindaco : Claudio Fratta

segretario comunale : dr. Stefano Soramel

direttore generale : //

responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza : dr. Stefano Soramel

r.a.s.a. : Franz ing. Federico

responsabile per la protezione dei dati personali : Avv. Vicenzotto Paolo

numero dei dipendenti al 31 dicembre 2023- **n. 35** dipendenti (compreso un dipendente in comando)- **effettivi in servizio 33** – non conteggiato il Segretario comunale ed il personale a tempo determinato costituito da 2 unità.

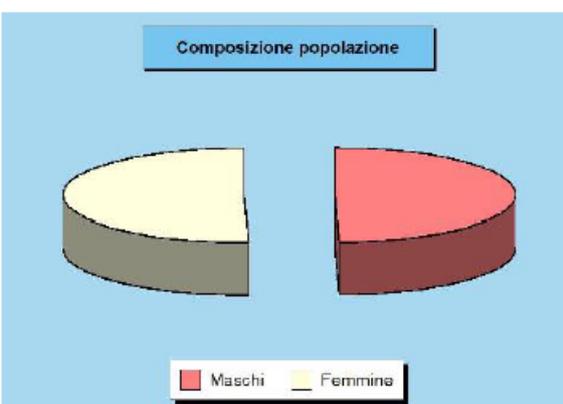
Popolazione e situazione demografica

Il fattore demografico

Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il comune. La composizione demografica locale mostra tendenze, come l'invecchiamento, che un'Amministrazione deve saper interpretare prima di pianificare gli interventi. L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni del comune. E questo riguarda sia l'erogazione dei servizi che la politica degli investimenti.

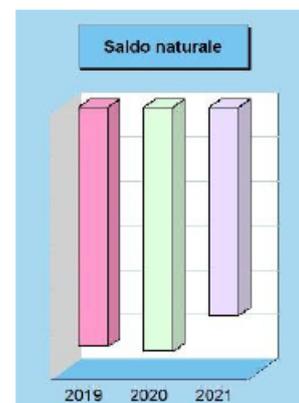
Popolazione residente

Dato numerico		2022
Maschi	(+)	2.993
Femmine	(+)	3.043
Totale		6.036
Distribuzione percentuale		2022
Maschi	(+)	49,59 %
Femmine	(+)	50,41 %
Totale		100,00 %



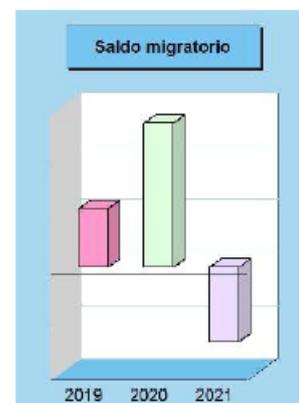
Movimento naturale e relativo tasso demografico (andamento storico)

	2019	2020	2021
Movimento naturale			
Nati nell'anno	(+) 32	39	34
Deceduti nell'anno	(-) 86	94	81
Saldo naturale	-54	-55	-47
Tasso demografico			
Tasso di natalità (per mille abitanti)	5,19	6,36	5,62
Tasso di mortalità (per mille abitanti)	13,96	15,32	13,39



Confronto fra saldo naturale e saldo demografico (andamento storico)

	2019	2020	2021
Movimento naturale			
Nati nell'anno	(+) 32	39	34
Deceduti nell'anno	(-) 86	94	81
Saldo naturale	-54	-55	-47
Movimento migratorio			
Immigrati nell'anno	(+) 282	224	243
Emigrati nell'anno	(-) 271	197	257
Saldo migratorio	11	27	-14



Territorio e pianificazione territoriale

La centralità del territorio

Secondo l'ordinamento degli enti locali, spettano al comune tutte le funzioni amministrative relative alla popolazione e al territorio, in particolare modo quelle connesse con i servizi alla persona e alla comunità, l'assetto ed uso del territorio e lo sviluppo economico. Il comune, per poter esercitare tali funzioni in ambiti adeguati, può mettere in atto anche delle forme di decentramento e di cooperazione con altri enti territoriali. Il territorio, e in particolare le regole che ne disciplinano lo sviluppo e l'assetto socio economico, rientrano tra le funzioni fondamentali attribuite al comune.

Territorio (ambiente geografico)

Estensione geografica		
Superficie	(km ²)	34
Risorse idriche		
Laghi	(n.)	0
Fiumi e torrenti	(n.)	2
Strade		
Statali	(km)	0
Regionali	(km)	16
Provinciali	(km)	0
Comunali	(km)	41
Vicinali	(km)	16
Autostrade	(km)	0

Pianificazione territoriale

Per governare il proprio territorio bisogna valutare, regolare, pianificare, localizzare e attuare tutto quel ventaglio di strumenti e interventi che la legge attribuisce ad ogni ente locale. Accanto a ciò, esistono altre funzioni che interessano la fase operativa e che mirano a vigilare, valorizzare e tutelare il territorio. Si tratta di gestire i mutamenti affinché siano, entro certi limiti, non in contrasto con i più generali obiettivi di sviluppo. Per fare ciò, l'ente si dota di una serie di regolamenti che operano in vari campi: urbanistica, edilizia, commercio, difesa del suolo e tutela dell'ambiente.

Territorio (urbanistica)

Piani e strumenti urbanistici vigenti

Piano regolatore adottato	(S/N)	Sì	Delibera C.C. n. 3 del 22/03/2016
Piano regolatore approvato	(S/N)	Sì	Delibera C.C. n. 33 del 14/07/2016
Piano di governo del territorio	(S/N)	No	
Programma di fabbricazione	(S/N)	No	
Piano edilizia economica e popolare	(S/N)	Sì	1981/1982

Piano insediamenti produttivi

Industriali	(S/N)	No	
Artigianali	(S/N)	Sì	1981
Commerciali	(S/N)	Sì	Direttive approvaz.delibera cons.n.21/29.4.2019
Altri strumenti	(S/N)	Sì	edilizia privata

Coerenza urbanistica

Coerenza con strumenti urbanistici	(S/N)	Sì	
Area interessata P.E.E.P.	(m ²)	5.998	
Area disponibile P.E.E.P.	(m ²)	5.998	
Area interessata P.I.P.	(m ²)	0	
Area disponibile P.I.P.	(m ²)	0	

Strutture ed erogazione dei servizi

L'intervento del comune nei servizi

L'ente destina parte delle risorse ai servizi generali, ossia quegli uffici che forniscono un supporto al funzionamento dell'intero apparato comunale. Di diverso peso è il budget dedicato ai servizi per il cittadino, nella forma di servizi a domanda individuale, produttivi o istituzionali. Si tratta di prestazioni di diversa natura e contenuto, perchè:

- I servizi produttivi tendono ad autofinanziarsi e quindi operano in pareggio o producono utili di esercizio;
- I servizi a domanda individuale sono in parte finanziati dalle tariffe pagate dagli utenti, beneficiari dell'attività;
- I servizi di carattere istituzionale sono prevalentemente gratuiti, in quanto di stretta competenza pubblica.

Queste attività posseggono una specifica organizzazione e sono inoltre dotate di un livello adeguato di strutture.

Servizi al cittadino (Trend storico e programmazione)

Denominazione		2023	2024	2025	2026
Asili nido	(n.)	0	0	0	0
	(posti)	0	0	0	0
Scuole materne	(n.)	2	2	2	2
	(posti)	111	111	111	111
Scuole elementari	(n.)	2	2	2	2
	(posti)	319	319	319	319
Scuole medie	(n.)	1	1	1	1
	(posti)	288	288	288	288
Strutture per anziani	(n.)	1	1	1	1
	(posti)	13	13	13	13

Ciclo ecologico

Rete fognaria - Bianca	(km)	0	0	0	0
- Nera	(km)	0	0	0	0
- Mista	(km)	42	42	42	42
Depuratore	(S/N)	Sì	Sì	Sì	Sì
Acquedotto	(km)	38	38	38	38
Servizio idrico integrato	(S/N)	Sì	Sì	Sì	Sì
Aree verdi, parchi, giardini	(n.)	24	24	24	24
	(ha)	550	550	550	550
Raccolta rifiuti - Civile	(q)	24.829	24.829	24.829	24.829
- Industriale	(q)	0	0	0	0
- Differenziata	(S/N)	Sì	Sì	Sì	Sì
Discarica	(S/N)	No	No	No	No

Altre dotazioni

Farmacie comunali	(n.)	0	0	0	0
Punti luce illuminazione pubblica	(n.)	1.400	1.400	1.400	1.400
Rete gas	(km)	38	38	38	38
Mezzi operativi	(n.)	7	7	7	7
Veicoli	(n.)	8	8	8	8
Centro elaborazione dati	(S/N)	No	No	No	No
Personal computer	(n.)	66	66	66	66

Valutazione e impatto

L'offerta di servizi al cittadino è condizionata da vari fattori; alcuni di origine politica, altri dal contenuto finanziario, altri ancora di natura economica. Per questo l'Amministrazione valuta se il servizio richiesto dal cittadino rientra tra le proprie priorità di intervento. Da un punto di vista tecnico, invece, l'analisi privilegia la ricerca delle fonti di entrata e l'impatto della nuova spesa sugli equilibri di bilancio.

Domanda ed offerta

Nel contesto attuale, la scelta di erogare un nuovo servizio parte dalla ricerca di mercato tesa a valutare due aspetti rilevanti: la presenza di una domanda di nuove attività che giustifichi ulteriori oneri per il comune; la disponibilità nel mercato privato di offerte che siano concorrenti con il possibile intervento pubblico. Questo approccio riduce il possibile errore nel giudizio di natura politica o tecnica.

Legenda

Le tabelle di questa pagina mostrano, in una prospettiva che si sviluppa nell'arco di un quadriennio, l'offerta di alcuni dei principali tipi di servizio prestati al cittadino dagli enti locali. Le attività ivi indicate riprendono una serie di dati previsti in modelli ufficiali.

Economia e sviluppo economico locale

Un territorio che produce ricchezza

L'economia di un territorio si sviluppa in 3 distinti settori. Il primario è il settore che raggruppa tutte le attività che interessano colture, boschi e pascoli; comprende anche l'allevamento e la trasformazione non industriale di alcuni prodotti, la caccia, la pesca e l'attività estrattiva. Il settore secondario congloba ogni attività industriale; questa, deve soddisfare dei bisogni considerati, in qualche modo, come secondari rispetto a quelli cui va incontro il settore primario. Il settore terziario, infine, è quello in cui si producono e forniscono servizi; comprende le attività di ausilio ai settori primario (agricoltura) e secondario (industria). Il terziario può essere a sua volta suddiviso in attività del terziario tradizionale e del terziario avanzato; una caratteristica, questa, delle economie più evolute.

Economia insediata

L'attività in ambito economico si può dispiegare su una pluralità di temi che, nella loro unitarietà, attengono al ruolo dell'ente quale attore primario dello sviluppo locale, un compito i cui fondamenti trovano riferimento nelle politiche nazionali come di quelle a carattere comunitario. Il governo e la governance territoriale sono considerati, infatti, un fattore strategico sia per lo sviluppo sostenibile che per la coesione sociale. Questa attività interessa i processi di dialogo con le parti sociali, la gestione dei progetti di sviluppo integrato, la promozione turistica e territoriale, oltre alle funzioni autorizzative e di controllo sulle attività economiche, sul commercio su aree private e pubbliche, i servizi pubblici, l'artigianato locale, fino alle aziende di distribuzione e le strutture ricettive.

Sinergie e forme di programmazione negoziata

Gli strumenti negoziali per lo sviluppo

La complessa realtà economica della società moderna spesso richiede uno sforzo comune di intervento. Obiettivi come lo sviluppo, il rilancio o la riqualificazione di una zona, la semplificazione nelle procedure della burocrazia, reclamano spesso l'adozione di strumenti di ampio respiro. La promozione di attività produttive locali, messe in atto dai soggetti a ciò interessati, deve però essere pianificata e coordinata. Questo si realizza adottando dei procedimenti formali, come gli strumenti della programmazione negoziata, che vincolano soggetti diversi - pubblici e privati - a raggiungere un accordo finalizzato alla creazione di ricchezza nel territorio. A seconda degli ambiti interessati, finalità perseguite, soggetti ammessi e requisiti di accesso, si è in presenza di patti territoriali, di contratti d'area o di contratti di programma. Tali strumenti implicano l'assunzione di decisioni istituzionali e l'impegno di risorse economiche a carico delle amministrazioni statali, regionali e locali.

GESTIONE IN FORMA ASSOCIATA DEI CENTRI ANZIANI E ALZHEIMER

Soggetti partecipanti	A.A.S. N. 2 "BASSA FRIULANA-ISONTINA" e i Comuni di: DOBERDO' DEL LAGO - FOGLIANO-REDIPUGLIA - MONFALCONE - RONCHI DEI LEGIONARI - S.PIER D'ISONZO - STARANZANO - TURRIACO - GRADO - SAN CANZIAN D'ISONZO. Nel maggio 2020 vi è stata l'adesione del Comune di Sagrado
Impegni di mezzi finanziari	L'importo è legato anche al numero e alla tipologia di ricoveri (a carico o meno dell'Ente); vi è stato un aumento importante nel corso del 2019 che è poi diventato strutturale
Durata	La convenzione è stata prorogata fino al 31/12/2023 (Del. C.C. 82/2017) (Rinnovo in via di definizione)
Operatività	Operativo
Data di sottoscrizione	01/01/2018

GESTIONE ASSOCIATA NIDO D'INFANZIA "GRILLO PARLANTE" DI FOGLIANO

Soggetti partecipanti	Comuni di: SAN CANZIAN D'ISONZO e FOGLIANO-REDIPUGLIA
Impegni di mezzi finanziari	168,00 Euro mensili per bambino ammesso; il numero massimo è stabilito annualmente secondo le disponibilità di Bilancio
Durata	30.9.2027 (CC 46/2022)
Operatività	Operativo
Data di sottoscrizione	28/07/2022

CONVENZIONE CON L'AUSER PER L'AUTOGESTIONE DEI SERVIZI E LA SOLIDARIETA'

Soggetti partecipanti	Associazione AUSER Friuli Venezia Giulia e COMUNE DI SAN CANZIAN D'ISONZO
Impegni di mezzi finanziari	L'importo annuo è di Euro 5.000,00
Durata	triennio 2022-2024
Operatività	Operativo
Data di sottoscrizione	15/12/2021

CONVENZIONE CON C.I.S.I. ACCOGLIMENTO DISABILI IN STRUTTURE RESIDENZIALI

Soggetti partecipanti	C.I.S.I. e i Comuni della ex Provincia di Gorizia
Impegni di mezzi finanziari	L'importo è condizionato dal numero di disabili ricoverati;
Durata	Fino al 31.12.2024
Operatività	Operativo
Data di sottoscrizione	01/01/2017

CONVENZ. SERVIZI SOCIALI PER PROGRAMMAZIONE SERVIZI ED ATTIVITA' LR 6/2006

Soggetti partecipanti	Comuni di: DOBERDO' DEL LAGO - FOGLIANO-REDIPUGLIA - MONFALCONE - RONCHI DEI LEGIONARI - SAGRADO - S.PIER D'ISONZO - STARANZANO - TURRIACO - SAN CANZIAN D'ISONZO
Impegni di mezzi finanziari	Eventuale quota di disavanzo sulla gestione dei servizi approvata dall'assemblea dei Sindaci.
Durata	DAL 2020 AL 2024
Operatività	Operativo
Data di sottoscrizione	31/01/2020

CONVENZIONE PER I SERVIZI DI GESTIONE DELLA POLIZIA COMUNALE

Soggetti partecipanti	SAN CANZIAN D'ISONZO (Capofila) E STARANZANO
Impegni di mezzi finanziari	Rimborso in quota parte delle spese dal Comune di Staranzano
Durata	La convenzione in essere scadrà il 31.12.2024.
Operatività	Operativo
Data di sottoscrizione	14/12/2022

CONVENZ. ASSOCIATA TRA COMUNI PER LA GESTIONE DEL SUAP

Soggetti partecipanti	COMUNE DI SAN CANZIAN D'ISONZO (CAPOFILA) -STARANZANO-SAGRADO-DOBERDO' DEL LAGO-S.PIER D'ISONZO
Impegni di mezzi finanziari	Rimborso quota parte dai Comuni aderenti al Comune di S.Canzian (capofila)
Durata	La scadenza è il 31.12.2025
Operatività	Operativo
Data di sottoscrizione	01/01/2023

CONVENZIONE PER L'UFFICIO INFORMATICO MANDAMENTALE

Soggetti partecipanti	Comuni di: MONFALCONE - STARANZANO - SAGRADO - DOBERDO' DEL LAGO - TURRIACO - SAN CANZIAN D'ISONZO
Impegni di mezzi finanziari	Le poste presunte iscritte a Bilancio ammontano ad Euro 25.000 annui.
Durata	La durata è dal 1.1.2020 al 31.12.2024
Operatività	Operativo
Data di sottoscrizione	20/01/2020

CONVENZIONE GESTIONE ASSOCIATA DEL SERVIZIO DI SEGRETARIO COMUNALE

Soggetti partecipanti	COMUNE DI SAN CANZIAN D'ISONZO (capofila) E COMUNE DI REANA DEL ROJALE
Impegni di mezzi finanziari	Gli oneri stipendiali sono ripartiti per il 59% al Comune di San Canzian e per il 41% al Comune di Reana
Durata	dal 16/10/2023 al 31/12/2024
Operatività	Operativo
Data di sottoscrizione	13/10/2023

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico s'intende: il livello di benessere economico-sociale-ambientale, della collettività di riferimento di un'Amministrazione, e più precisamente dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui finalità degli enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata. In altri termini, non è in alcun modo sufficiente per una PA raggiungere gli obiettivi che gli organi di governo si sono assegnati, ma occorre determinare delle condizioni che consentano di realizzare risultati concreti per i cittadini, per gli utenti, per i destinatari dei servizi e delle attività.

Gli obiettivi che determinano la realizzazione di valore pubblico sono stati fin qui contenuti nei seguenti documenti:

- 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del [TUEL](#)), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del [TUEL](#)), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del [TUEL](#)), approvato dalla Giunta, che assegna le risorse ai responsabili di servizio;
- 4) Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) con il quale, nella sottosezione 2.2. si individuano gli obiettivi che i Titolari di Posizione Organizzativa e il Segretario Comunale devono perseguire.

Le linee programmatiche di mandato sono state approvate con deliberazione consiliare n. 37 del 29.06.2022.

Il DUP 2024-2026 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 68 del 20.12.2023

Il Bilancio di previsione 2024-2026 è stato approvato con deliberazione consiliare n. 69 del 20.12.2023

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024- 2026 è stato approvato con deliberazione giunta n.187 del 20.12. 2023.

La sezione strategica del DUP individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

Nella sezione strategica vengono riportate le politiche di mandato che l'ente intende sviluppare nel corso del quinquennio del mandato elettivo, declinate in programmi, che costituiscono la base della successiva attività di programmazione di medio/breve termine che confluisce nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

Le linee programmatiche di mandato prevedono:

1. LE PERSONE AL CENTRO. Persone, Famiglie e Comunità;
2. I TERRITORI AL CENTRO. Ambiente e gestione del territorio;
3. CULTURA E FORMAZIONE AL CENTRO. Cultura, Scuola, Turismo;
4. INNOVAZIONE E PARTECIPAZIONE. Amministrazione e politica finanziaria.

Inoltre i principali obiettivi di valore pubblico (valore pubblico) e i connessi obiettivi della sezione Performance e obiettivi formativi trasversali, interessano ambiti ed attività connesse ed utili alla gestione dei progetti ed interventi PNRR, anche questi essi riportati dettagliatamente nel DUP 2024-2026.

2.2 PERFORMANCE

Obiettivi trasversali.

Rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti di cui D.P.C.M. 22.09.2014. PESO 50%.

Ai sensi dell'articolo 4-bis – comma 2, del decreto legge 13 febbraio 2023, n. 13 convertito dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, si assegna al personale l'obiettivo del rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti. Ai fini del raggiungimento dell'obiettivo si fa riferimento all'indicatore di cui all'articolo 1, commi 859, lett. b) e 861 della legge 145/2018 ed al dato risultante dalla piattaforma certificazione crediti. L'indicatore è definito in termini di scostamento medio di pagamento dalla data di scadenza stabilita, di norma, in 30 giorni, salvo diversa pattuizione tra le parti, rapportato agli importi complessivamente pagati.

Monitoraggio impegni su stanziamenti di bilancio. 30%.

L'obiettivo consiste in una attività di verifica degli impegni in relazioni agli stanziamenti di bilancio per l'esercizio finanziario 2023. In particolare, si tratta di riferire alla Giunta Comunale le criticità nella fase dell'impegno di spesa qualora alla data del 01.07.2024 la somma impegnata sia inferiore al 50% dello stanziamento di bilancio e qualora alla data del 01.10.2024 la somma impegnata sia inferiore al 70% dello stanziamento di bilancio.

Formazione sulla piattaforma Syllabus – Dipartimento della Funzione Pubblica. PESO 20%.

Nel corso del 2024 dovrà essere svolta la formazione obbligatoria. L'obiettivo si intende realizzato al raggiungimento della percentuale minima di personale indicata nella circolare del Ministro Zangrillo.

Obiettivi del Segretario Comunale.

- Presentare all'Amministrazione comunale entro il 15 marzo 2024 una proposta di aggiornamento dello Statuto Comunale secondo le indicazioni della Giunta Comunale. L'obiettivo si intende raggiunto con la presentazione della proposta entro i termini. PESO 50%.
- Predisposizione relazione finale del responsabile prevenzione della corruzione. L'obiettivo si intende raggiunto con la pubblicazione della relazione sul sito istituzionale dell'Ente entro i termini previsti dall'ANAC. PESO 20%.
- Gestione delle procedure di assunzione. Proseguire ed attivare le procedure finalizzate a dare attuazione del piano del fabbisogno di personale. L'obiettivo si intende raggiunto con l'adozione degli atti a tal fine necessari. PESO 30%.

Obiettivi delle singole aree

Area amministrativa

Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Funzionario Responsabile	Indicatore	Peso dell'obiettivo
DIGITALIZZAZIONE CONTRATTI PUBBLICI	L'obiettivo è quello di rendersi sempre più formati e autonomi in materia di affidamenti e gare dei servizi in quanto l'anno di supporto della CUC deve essere considerato per la PO esperienza in materia.	Becci Michela	Formazione della Posizione organizzativa Formazione dei collaboratori dell'area amministrativa sia facilitando corsi esterni che corsi interni all'ente. Campagna di informazione per gli operatori sull'obbligo di utilizzo delle piattaforme digitali per tutti gli affidamenti dell'ente. Utilizzo del MePa e soprattutto di E-Appalti FVG quali piattaforme certificate e obbligatorie dal 1/10/2024. Affiancamento al personale della CUC per alcuni approfondimenti Avvio delle gare d'appalto sottosoglia: pulizia edifici comunali. Entro il 31.12.2024.	60
Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Funzionario Responsabile	Indicatore	Peso dell'obiettivo
PIANO TRIENNALE INFORMATICA	Aggiornamento del Piano Triennale dell'Informatica alla luce dell'attuazione dei progetti PNRR 1.4.1 e 1.4.5	Becci Michela	Analisi punto di partenza con l'ufficio della Transizione digitale. Elaborazione di una proposta di piano triennale dell'informatica da proporre alla Giunta comunale entro il 31.12.2024.	40

Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Funzionario Responsabile	Indicatore	Peso dell'obiettivo
<p>ANALISI FORMAZIONE RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE</p>	<p>L'obiettivo è quello, partendo dall'analisi della formazione dell'avanzo di amministrazione degli esercizi precedenti, di fornire ai diversi responsabili della spesa dell'ente i dati di partenza per un'analisi delle motivazioni delle economie rilevare a Rendiconto per procedere ad una programmazione più efficace della spesa per l'esercizio 2024 e per la stesura del DUP per il prossimo triennio 2025-2027. Il presente obiettivo operativo di Area integra l'obiettivo trasversale denominato "Monitoraggio impegni su stanziamenti di bilancio".</p>	<p>Dott. Stefano Soramel</p>	<p>Predisposizione di stampe e/o elaborazione di prospetti che esplicano la costituzione dell'avanzo di amministrazione dell'esercizio precedente</p> <p>Condivisione delle analisi con i responsabili della spesa dell'ente e con gli amministratori</p> <p>Formazione dei collaboratori dell'area amministrativa sia facilitando corsi esterni che corsi interni all'ente</p> <p>Verifica del risultato di amministrazione presunto al 31/12/2023 ex art. 187, c. 3-quater D.Lgs. 267/2000</p> <p>Approvazione Rendiconto 2023 entro i termini di legge con relativi Prospetti dimostrativi del Risultato di amministrazione</p> <p>Variazione di assestamento ex art. 175, c. 8 entro il 31/07/2024</p> <p>Approvazione delle linee di indirizzo per la predisposizione del DUP 2025-2027 entro il 31/07/2024</p>	<p>50%</p>

Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Funzionario Responsabile	Indicatore	Peso dell'obiettivo
<p>REVISIONE BANCA DATI AI FINI IMU E TARI</p> <p>PROGETTO LEGATO ALL'ART. 1 COMMA 1091 LEGGE 145/2018</p>	<p>Importazione banca dati catasto</p> <p>I dati catastali presenti nel programma SIATEL saranno scaricati ed esportati in "n" file di excell, strutturati per località, via e numero civico.</p> <p>Confronto dati scaricati con dati dichiarati ai fini IMU e TARI</p> <p>Per ciascun immobile esportato sarà verificata l'iscrizione nel programma di gestione ASCOT (ai fini IMU e TARI), il controllo della superficie inserita e dei dati relativi ai proprietari/occupanti a vario titolo.</p> <p>Incrocio dati metrici catastali e tributari</p> <p>Relativamente alle categorie catastali C1, C6 e C2, la superficie catastale sarà confrontata con quella inserita nel programma gestionale ASCOT.</p> <p>Relativamente alle altre categorie catastali si prevede lo scarico da SIATEL della superficie catastale (da riportare all'80%) e la comparazione con le superfici dichiarate dal contribuente (previsione scarto massimo del 5%)</p> <p>Contraddittorio con i contribuenti.</p> <p>Nel caso di situazioni di difformità si provvederà ad inviare a ciascun contribuente un'informativa su quanto</p>	<p>Soramel dott. Stefano</p>	<p>L'obiettivo è quello di verificare complessivamente 5 (cinque) vie, suddivise per frazioni e di notificare i relativi atti di accertamento con riferimento a tutte le annualità, nel rispetto del termine di decadenza. Entro il 31.12.2024</p>	

	<p>rilevato, invitando lo stesso a produrre eventuali chiarimenti o integrazioni documentali, anche al fine di pervenire ad una situazione condivisa.</p> <p>Inserimento in ASCOT dati aggiornati a fini dei singoli tributi.</p> <p>Aggiornamento dei dati rilevati nel programma gestionale ASCOT (in caso di mancata presentazione al contraddittorio i dati saranno inseriti "d'ufficio").</p> <p>Attività accertativa conseguente alla revisione</p> <p>A seguito delle verifiche e del contraddittorio sopra riportati l'ufficio notificherà gli atti di accertamento esecutivi corrispondenti.</p>			
--	---	--	--	--

Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso dell'obiettivo
<p>MONITORAGGIO AVANZAMENTO OPERE PUBBLICHE</p> <p>LAVORI DI COLLEGAMENTO VEICOLARE E CICLO-PEDONALE TRA VIA A. AZZURRI – VIA BIAGIO MARIN</p>	<p>L'obiettivo è quello di collegare gli abitati di Pieris e di Begliano confluendo al polo scolastico di Pieris, sede della direzione didattica e della scuola primaria e secondaria di primo grado. Inoltre di riqualificare e valorizzare il centro urbano di Pieris, migliorandone al tempo stesso la viabilità e la sicurezza, sia veicolare che ciclo-pedonale e di conseguenza elevare lo standard qualitativo della vita dei cittadini pur minimizzando al massimo i costi manutentivi anche futuri.</p> <p>In particolare parte del traffico veicolare locale, diretto da Pieris (Municipio di San Canzian) o da Turriaco alla loc. di Begliano, che attualmente predilige la Strada Statale n. 14, troverebbe come passaggio naturale il nuovo collegamento indicato nella (prolungamento di via B. Marin), con un notevole sgravio del traffico veicolare sulla predetta SS. 14. Ulteriore obiettivo è creare una continuità della pista ciclabile collegando Pieris a Begliano (attualmente la pista ciclabile finisce in via A. Gramsci a Pieris e in via B. Marin a Begliano) si verrebbe ad incentivare l'uso della bicicletta a discapito di altri mezzi inquinanti migliorando anche la sicurezza dell'accesso a scuola.</p>	<p>Rispetto del cronoprogramma previsto dal Documento di programmazione.</p> <p>Entro il 31.12.2024.</p>	40%
Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso dell'obiettivo
<p>RIORGANIZZAZIONE SETTORE OPERAI CON INDIVIDUAZIONE E SUPERAMENTO DELLE CRITICITA' NELL'ATTIVITÀ ORDINARIA</p>	<p>Gli interventi di revisione dei processi e dei comportamenti gestionali, finalizzati a migliorare l'efficienza dell'attività in esecuzione diretta nonché il confort dei luoghi di lavoro e il corretto funzionamento delle attrezzature.</p> <p>Attività da fare consiste nell'individuare nuovi e più efficienti metodi operativi che possano consentire di superare alcune criticità esecutive emerse da parte di alcuni elementi della squadra.</p> <p>Un tanto per la ri-organizzazione di alcuni elementi di funzionamento organizzativo necessari a realizzare gli obiettivi richiesti dall'Amministrazione secondo la strategia definita al fine di collegare, in modo diretto e standardizzato, le esigenze con le attività,</p>	<p>Aggiornamento delle procedure per l'individuazione puntuale delle esigenze</p> <p>Entro il 31.12.2024.</p>	30%

	garantendo, nel contempo, chiarezza, sicurezza, efficienza ed economicità.		
Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso dell'obiettivo
CONTROLLO E SUPPORTO PROCEDURA DI APPROVAZIONE DELLA VARIANTE URBANISTICA AL PRGC	<p>Adeguare il PRGC al PPR ai sensi della normativa vigente nazionale e regionale;</p> <p>Modificare le norme di attuazione, in coerenza con gli obiettivi e gli indirizzi forniti dall'Amministrazione Comunale e sulla base di tutte le eventuali ulteriori disposizioni che in proposito impartirà il COMUNE, con il quale dovrà essere stabilito un programma di incontri per le necessarie verifiche ed aggiornamenti da apportare al piano;</p> <p>Correggere errori materiali di elaborati grafici e norme procedurali;</p> <p>Regolare l'interscambio di destinazioni d'uso tra zone omogenee urbanizzate esistenti;</p> <p>Individuare nuove aree ovvero ampliare o adeguare quelle esistenti per la realizzazione di viabilità, servizi ed attrezzature collettive o altre opere pubbliche;</p> <p>Reiterare i vincoli urbanistici;</p> <p>Consentire il recupero, la riqualificazione e/o la trasformazione di aree dismesse o in via di dismissione.</p>	<p>Analisi delle criticità e delle necessità anche attraverso confronti con la cittadinanza.</p> <p>Supporto e verifica del processo partecipativo per il confronto con gli interessati.</p> <p>Perfezionamento della variante.</p> <p>Entro il 31.12.2024.</p>	30%

Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Funzionario Responsabile	Indicatore	Peso dell'obiettivo
CONTROLLI VELOCITA' VEICOLI	L'obiettivo è quello di controllare la velocità dei veicoli in transito sulle strade territorio comunale con tutto il personale disponibile al fine di ridurre la velocità in modo da ridurre il rischio di incidenti stradali.	Calligaris Corrado	Coinvolgimento di tutto il personale del servizio associato ed utilizzo dell'apparecchiatura Autovelox e Telelaser in tutte le postazioni fisse e mobili del territorio. Entro il 31.12.2024.	30%
Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Funzionario Responsabile	Indicatore	Peso dell'obiettivo
CONTROLLI DEL TERRITORIO	L'obiettivo è quello di controllare il territorio attraverso soprattutto le pattuglie con tutto il personale del servizio associato per migliorare la sicurezza stradale.	Calligaris Corrado	Coinvolgimento di tutto il personale del servizio associato ed utilizzo dei veicoli di servizio, auto e moto, dell'apparecchiatura Targasystem per il controllo assicurazioni e revisioni, presidio dei punti critici, e controllo del transito dei mezzi pesanti. Entro il 31.12.2024.	30%

2.3 RISCHI ANTICORRUTTIVI E TRASPARENZA

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della legge 190/2012, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza. Con questa sezione si vogliono in primo luogo indicare le misure organizzative volte a contenere il rischio circa l'adozione di decisioni non imparziali, spettando poi alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo. La valutazione deve essere effettuata secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato un documento che contiene le nuove indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT e, oggi, della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO. Esso costituisce al momento attuale l'unico riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo ed aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015.

Il Consiglio dell'ANAC ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (deliberazione n. 7 del 17.01.2023).

Al fine di sostenere le amministrazioni di ridotte dimensioni nell'attuazione del PIAO, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso PIAO da elaborare secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata (cfr. D.M. n. 132/2022). Le semplificazioni riguardano anche la sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio.

Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti (il Comune di San Canzian d'Isonzo rientra in questa fattispecie con i suoi 33 dipendenti a tempo indeterminato alla data del 01.01.2024) possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e più specificatamente qualora:

- Non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- Non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
- Non siano stati modificati gli obiettivi strategici
- Non siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione.

L'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023, interviene con un aggiornamento in merito ai contratti pubblici, senza incidere sulle modalità di semplificazione sopra richiamate

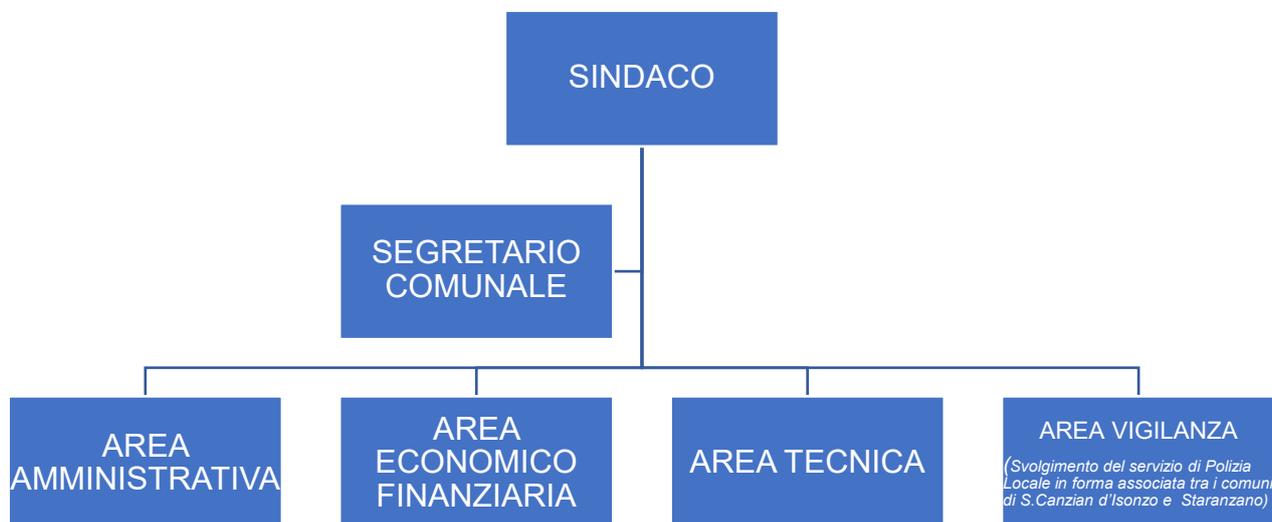
Nel caso del Comune di San Canzian d'Isonzo si ritiene si possa procedere ad una mera riconferma del Piano 2022-2024 approvato con deliberazione giunta n. 59 del 19.04.2022, in quanto anche con riferimento al 2024 ricorrono tutti i presupposti sopra richiamati, tenuto conto anche del fatto che in seguito alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di specifico avviso relativo al Piano Anticorruzione non sono pervenute né osservazioni, né proposte da parte degli stakeholders.

Il documento qui integralmente richiamato è pubblicato nella sezione di "Amministrazione Trasparente" – Sottosezione "Altri contenuti" – "Prevenzione della corruzione".

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ORGANIGRAMMA



- Responsabile di posizione organizzativa – area Amministrativa
Dott.ssa Becci Michela
Servizi: affari generali, demografico, attività culturali e sociali, biblioteca e transizione digitale
- Responsabile di posizione organizzativa – area Economico Finanziaria
Dott. Stefano Soramel
Servizi: finanziario e tributario
- Responsabile di posizione organizzativa – area Tecnica
Ing. Franz Federico
Servizi: urbanistica, edilizia, manutenzione e lavori pubblici
- Responsabile di posizione organizzativa – area Vigilanza
Dott. Calligaris Corrado
Servizi: polizia locale in forma associata.

3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nella presente sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla legge e dalla contrattazione, la strategia e gli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro agile all'interno dell'ente.

In questa sezione del Piano l'Amministrazione definisce gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile.

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

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 3 maggio 2021 è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) ed il medesimo regolamento che disciplina il lavoro agile, nonché individuate le attività che non possono essere svolte con modalità di lavoro agile.

La disciplina del lavoro agile interna all'Ente è integrata dall' "Accordo stralcio sulla pre-intesa relativa al lavoro agile e altre forme di lavoro a distanza" sottoscritto tra la delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente e le organizzazioni sindacali rappresentative non dirigenti in data 29 luglio 2022.

Con il lavoro agile il Comune persegue i seguenti obiettivi principali nel rispetto della produttività e qualità dei servizi:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati e ad obiettivi misurabili;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;
- Ridurre l'assenteismo
- Riduzione del traffico soprattutto relativamente all'utilizzo dei mezzi pubblici e del connesso isolamento.

L'Amministrazione comunale di San Canzian d'Isonzo, adottando la modalità agile delle prestazioni collegate ad obiettivi che confluiscono nel Piano delle performance per il medesimo triennio, intende perseguire le seguenti finalità:

1. applicazione delle azioni positive previste nel medesimo piano relative al triennio 2024/2026 per un miglioramento del benessere organizzativo rivolto ad alcune categorie di lavoratori;
2. miglioramento del benessere organizzativo dell'ente in generale;
3. spinta al piano della digitalizzazione dei servizi che deve mirare a dare un servizio di qualità del cittadino senza creare disagi.

Tutte le attività, tranne quelle che l'ente individua espressamente come non possibili, possono essere svolte in modalità agile. Le attività che non possono essere svolte in lavoro agile sono individuate dai responsabili dei servizi, di concerto con l'Amministrazione comunale, sulla base di un monitoraggio di tutte quelle che coordinano, con il supporto del servizio personale parte giuridica.

La normativa vigente prevede che almeno il 15% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività che possono essere rese a distanza possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile (art. 263, comma 4 bis D.L. 34/2020).

La norma prevede che essi possono svolgere in modalità agile, con la garanzia che gli stessi non subiranno penalizzazioni di alcuni tipo, soprattutto quelle a carattere economico, *che non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera (progressioni orizzontali e verticali).*

Per l'attuazione del L.A. devono ricorrere le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;

- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, con garanzia del rispetto dell'orario di ricevimento al pubblico nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative a:

- personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- personale assegnato a servizi che richiedono presenza per controllo accessi (portineria);
- personale appartenente alla squadra degli operai.

3.3 - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Si riportano di seguito le norme di riferimento:

- l'art. 39 comma 1 della Legge n. 449 del 27.12.1997 il quale prevede che: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale...";
- 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'art. 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 del 03.03.2001, così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, 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 a 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;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 03.03.2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183 del 12.11.2011, il quale stabilisce che: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.";
- 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, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali, che prevedono in particolare che il PTFP debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, articolati a loro volta in obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati e obiettivi specifici di ogni PA.
- l'art 9 comma 1 quinquies D.L 113/2016 convertito in L. n. 160/2016 che contempla il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, qualora non vengano rispettati i termini di approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti, del bilancio consolidato e dei termini per l'invio alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP);

- l'art. 20 L.R. 18/2016 relativo alle procedure che l'ente deve osservare per la copertura di posti del personale ovvero: immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato provenienti da altre amministrazioni e dichiarati in eccedenza ai sensi art. 33 D.Lgs. 165/2001, mobilità di comparto, mobilità intercompartimentale e procedure selettive;
- la L.R. n. 20 del 06.11.2020 che innova il sistema della finanza locale regionale;
- la L.R. n. 18/2015, come modificata dalla nuova legislazione, la quale contiene le disposizioni regionali in materia di coordinamento della finanza locale, riguardanti gli obiettivi di finanza pubblica posti a carico del sistema degli enti locali della Regione;
- in particolare le disposizioni regionali che disciplinano i nuovi obblighi di finanza pubblica sono contenute, in particolare negli articoli 21, 22, 22 bis e 22 ter della L.R. n. 18/2015, come sostituiti ed inseriti dagli articoli 5, 6 e 7 della L.R. n. 20/2020;
- l'articolo 22 della L.R. n. 18/2015, così come sostituito dall'articolo 6 della L.R. n. 20/2020, nonché dalle disposizioni contenute nella deliberazione di Giunta regionale n. 1885/2020 e 1994/2021, che disciplinano l'obbligo di sostenibilità della spesa di personale;

Ai sensi dell'articolo 19 della L.R. n. 18/2015, come modificato dall'articolo 3 della L.R. 20/2020, gli enti locali devono:

- assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale;
- assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale;
- assicurare *la sostenibilità della spesa di personale* ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;

Per lo svolgimento delle proprie funzioni l'Ente in data odierna si avvale del seguente personale, suddiviso per categoria:

CATEGORIA	N.
A	1
B	8
C	16
D	4
PLA	2
PLB	1
DIRIGENTI	1 (Segretario comunale)
TOTALE	33 (più due dipendenti a tempo determinato.)

La programmazione dei fabbisogni del personale per il triennio 2024-2026 è la seguente:

Assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2024

- copertura di un posto di categoria D – profilo professionale Istruttore Direttivo Amministrativo contabile – posizione economica D1 presso l'Area Economico Finanziaria;
- copertura di un posto di categoria C – profilo professionale Istruttore tecnico-posizione economica C1 presso l'Area Tecnica mediante procedura di progressione verticale con procedura comparativa, in base alle disposizioni di cui alla legge regionale 18/2026, come modificata dalla legge regionale 23/2021.
- copertura dei posti che si dovessero rendere vacanti nel corso dell'anno 2024 per qualsiasi ragione.

Assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2025 e 2026

- copertura dei posti che si dovessero rendere vacanti nel corso degli anni 2024 e 2025 per qualsiasi ragione.

Assunzioni a tempo determinato

ANN1 2024-2025-2026:

1. assunzioni con contratti di lavoro a tempo determinato per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivarsi al verificarsi delle singole necessità, stipula convenzioni per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 27 del CCRL 19.07.2023 e attivazione di altre forme di lavoro flessibile per la copertura di tali posti (somministrazione lavoro, ecc.), scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 311/2004, contratti ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

2. attivazione progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari di integrazione salariale straordinaria, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti lavoro) nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nei limiti della spesa previsti per legge.

3.4 Formazione del personale.

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.

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.

Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2024/2026 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 e comunicazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2024 (acquista agli atti al n. 1191 di protocollo).

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 dal Segretario comunale e dai TPO, sfruttando in particolare modo la formazione messa a disposizione dal Dipartimento Formazione Pubblica e le competenze dell'Associazione ComPA FVG, ente nato per volontà delle Associazioni di 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.

In particolare, ComPA FVG 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.

Si individuano pertanto i principali obiettivi formativi:

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

Formazione Trasversale

La formazione trasversale individuata, da attuarsi nel corso del triennio 2024/2026, ha per oggetto:

- le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) e dal codice di Comportamento, nella versione aggiornata;
- la salute e la sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- le competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa (progetto "Syllabus", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica; il Comune di San Canzian d'Isonzo si è accreditato alla piattaforma).

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.

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 PIAO.

Formazione Specifica

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.

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, nonché la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività.

L'ente cercherà di 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. Di queste almeno 8 dovranno essere dedicate ai temi della transizione digitale, ecologica e amministrativa.

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(comma 5, art.7 D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196)

TRIENNIO 2024 – 2026

Premessa:

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

L'Amministrazione intende promuovere la cultura di genere per una crescita intelligente, sostenibile ed inclusiva.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

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

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il comune di San Canzian d’Isonzo, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per il triennio 2024 – 2026 si propone di confermare le misure contenute nel Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità – triennio 2022 – 2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 3 novembre 2021, su proposta del Comitato Unico di Garanzia – giusto verbale del 21 ottobre 2021.

Il Piano verrà trasmesso al Presidente del Comitato Unico di Garanzia il quale si riunirà entro il mese di febbraio e proporrà all’assessore alle pari opportunità le modifiche.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il Comune di San Canzian d’Isonzo è un ente locale con meno di cinquanta dipendenti e pertanto non è tenuto ad elaborare questa sezione del PIAO.