

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Comune di Ragogna

26/01/2024

Indice

PREMESSA	3
1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	9
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
2.1 VALORE PUBBLICO.....	12
2.2 PERFORMANCE.....	35
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	40
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	109
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	110
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	150
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	154
4 MONITORAGGIO.....	168
4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO.....	169

PREMESSA

IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15

e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.60 del 22.12.2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 63 del 22.12.2023.

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.

La Pubblica Amministrazione sta vivendo un processo di cambiamento profondo e articolato. La società civile e il sistema economico chiedono agli Enti pubblici di innovare i propri processi, di migliorare la qualità dei servizi offerti, di incrementare il proprio grado di efficienza e trasparenza, producendo Valore per il proprio territorio.

Il presente documento trova la propria origine nei dettami normativi previsti dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021.

In particolare, l'art. 6, comma 1, del D.L. N. 80/2021 prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le Pubbliche Amministrazioni, di cui all' art. 39 articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 adottino un nuovo strumento di programmazione definito Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

In ragione delle tematiche trattate il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti documenti:

- Il Piano degli obiettivi - Piano della Performance;
- Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- Il Piano Triennale fabbisogno personale;

Comune di Ragogna

- Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA);
- Il Piano della Formazione;
- Il Piano delle Azioni Positive (PAP);
- Il programma delle azioni di reingegnerizzazione dei procedimenti, processi e procedure finalizzate alla semplificazione amministrativa e alla piena accessibilità fisica e digitale ai servizi e all'Amministrazione;

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) nasce quindi come strumento integrato in grado di garantire la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa, dando avvio ad un processo di reingegnerizzazione e di semplificazione dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati al cittadino e alle imprese.

Pertanto, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione persegue una duplice finalità:

- Semplificazione dell'operato amministrativo e coordinamento programmatico;
- Trasparenza e qualità dell'attività amministrativa.

Attraverso il PIAO viene introdotta una nuova ottica a guida degli Enti pubblici, ossia la creazione di Valore Pubblico riconducendo le attività delle P.A. alla più alta *mission* pubblica, ovvero il benessere ed il soddisfacimento dei bisogni del cittadino e del territorio.

Il PIAO assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna Amministrazione, che ne costituiscono il necessario presupposto, quali il DUP e il bilancio di previsione finanziario. Il PIAO costituisce, inoltre, la sede in cui riassumere i principi ispiratori dell'attività amministrativa dell'Ente. La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione:** riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione;
- **Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Valore pubblico

Comune di Ragogna

b) Performance

c) Rischi corruttivi e trasparenza

▪ **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Struttura organizzativa

b) Organizzazione del lavoro agile

c) Piano triennale dei fabbisogni

▪ **Sezione 4: Monitoraggio:** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

Il PIAO inoltre contiene:

d) una particolare attenzione alle procedure da semplificare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;

e) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

f) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi

Compete al Segretario Comunale la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, acquisito il parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione per quanto di competenza.

Si rappresenta che il Comune di Ragogna ha attualmente in servizio un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità e che, pertanto, è tenuto alla redazione del Piano in modalità semplificata.

Tuttavia, si è ritenuto opportuno valorizzare le sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" al fine di fornire uno strumento completo ed integrato, evitando così l'approvazione di atti separati, venendo meno a quello che è l'intento originario del legislatore che ha istituito il PIAO e cioè consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle Pubbliche Amministrazioni, nonché una sua semplificazione.

Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'Ente, coordinata dal Segretario Comunale.

Il PIAO deve essere trasmesso, attraverso il portale <https://piao.dfp.gov.it/> al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato nel proprio sito Internet istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente", nelle seguenti sottosezioni:

- a) Sottosezione "Disposizioni generali" – sottosezione di secondo livello "Atti generali";
- b) Sottosezione "Personale" – sottosezione di secondo livello "Dotazione organica";
- c) Sottosezione "Performance" – sottosezione di secondo livello "Piano della Performance";
- d) Sottosezione "Altri contenuti" – sottosezioni di secondo livello "Prevenzione della corruzione" e "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati".

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; l'art. 8 comma 2 del D.M. 82/2022 prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Per l'annualità 2022, anno di sua prima adozione, Il PIAO è stato approvato nei termini di proroga stabiliti dal D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 al 30 aprile 2022 e dal D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 al 30 giugno 2022, rispetto al termine del 31 gennaio di ogni anno.

Il PIAO 2022-2024 del Comune di Ragogna, adottato con deliberazione giunta n. 68 del 19.07.2022, ha, dunque, rappresentato la prima applicazione della norma che ha introdotto tale strumento unitario di programmazione. La struttura di tale primo PIAO si è risolta in una ricognizione degli strumenti di programmazione assorbiti all'interno dello stesso, ma già approvati con separati atti da parte degli organi competenti per il triennio 2022-2024. Un tanto influenzato dal ritardo nella pubblicazione del decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, avvenuto in data 30 giugno 2022, che avrebbe dovuto anche essere il termine per l'approvazione da parte delle singole amministrazioni del PIAO, successivamente slittato al 31 dicembre 2022 (in sede di prima applicazione 120 giorni successivi al termine ultimo per la deliberazione del bilancio di previsione 2022-2024 da parte degli Enti locali disposta dal decreto del Ministero dell'Interno 28 luglio 2022).

Con determinazione giunta n. 65 del 06.06.2023, è stato adottato il PIAO per il triennio 2023-2025, il quale ha costituito la fase sperimentale dell'approvazione di un piano "integrato" e organico.

Il PIAO 2024-2026 costituisce la terza adozione di tale strumento programmatico, frutto del recepimento di ulteriori modalità nel frattempo acquisite, con la consapevolezza che lo stesso potrà essere soggetto a revisioni al fine di adattarlo alle successive migliorie che saranno acquisite con il tempo e alle quali ispirare la redazione del documento.

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Ragogna

Denominazione Ente: Comune di Ragogna

Legale Rappresentante: Concil Alma

Sede Comunale: Via 25 Aprile 2 - 33030 Ragogna UD

Codice Fiscale: 80006030300

Posta Elettronica Certificata: comune.ragogna@certgov.fvg.it

Sito Istituzionale: www.comune.ragogna.ud.it

Tipologia: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Telefono: 0432 957055

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente 13

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente 2816

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Per valore pubblico s'intende il miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale della comunità di riferimento di un'Amministrazione, e, più precisamente, dei destinatari di una sua politica o di un suo servizio, per cui una delle finalità precipue degli Enti è quella di aumentare il benessere reale della popolazione amministrata.

Creare valore pubblico significa riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile ai fini del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti, cittadini, stakeholders in generale) e della sempre maggiore trasparenza dell'attività amministrativa.

Il valore pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti agli utenti ed ai cittadini, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione (lo stato delle risorse). Non presidia quindi solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto (il "cosa", logica di breve periodo) ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio-lungo periodo.

In tempi di crisi interna ed internazionale, derivante negli ultimi anni dalla grave emergenza sanitaria da COVID-19 e nell'attualità da un eccessivo costo dell'energia e di esigenze sociali crescenti, una Pubblica Amministrazione crea valore pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale.

Il valore pubblico è pertanto il risultato di un processo progettato, governato e controllato.

Al tal fine è necessario adottare strumenti specifici, a partire dal cambiamento degli assetti interni per giungere agli strumenti di interazione strutturata con le entità esterne all'Amministrazione.

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

1) LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO (art. 46 TUEL), presentate al Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo (deliberazione consiliare n. 28 del 13.06.2019), 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 SEMPLIFICATO (articolo 170 del TUEL), approvato per il triennio 2024-2026 con deliberazione consiliare n. 60 del 22.12.2023, 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.

Si rinvia, dunque, alle deliberazioni sopra citate ed in particolare alle indicazioni contenute nella Sezione Strategica del DUP.

Tanto premesso, in questa sottosezione l'Amministrazione definisce le aree strategiche e i risultati attesi in termini di Valore Pubblico coerentemente con i documenti di programmazione adottati.

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

La definizione delle aree strategiche e il collegamento ai documenti di programmazione e di performance, procede con un processo conoscitivo di analisi delle condizioni esterne e interne all'Ente, sia in termini attuali che prospettici. Le condizioni di contesto approfondite sono le seguenti:

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

Sulla base delle Aree strategiche individuate e delle Attività programmate, attraverso indicatori di determinati dall'Ente, si ottiene un'attenta analisi del Valore Pubblico, ossia del livello di benessere analizzato su plurimi capitali territoriali: economico, sociosanitario, ambientale, culturale, istituzionale.

L'Amministrazione persegue ciò facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Conseguentemente, viene integrata la performance organizzativa che viene predisposta secondo le logiche di *performance management*, considerando degli indicatori di efficienza, efficacia e di economicità.

Un Ente genera Valore Pubblico migliorando il livello di benessere degli utenti e degli *stakeholder* quando:

- i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (impatto);
- i risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (efficacia) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- impiega in modo sostenibile e tempestivo (efficienza) le risorse umane e strumentali;
- impiega in modo sostenibile le risorse economico finanziarie (economicità) per il miglioramento positivo degli impatti;
- lo protegge attraverso forme di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Inoltre, trovano indicazione gli Obiettivi di Stato di salute organizzativa finalizzati, trasversalmente, a analizzare il livello raggiunto sulla parità di genere, la piena accessibilità (fisica e digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché la salute finanziaria, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

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

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

2.1.1 ANALISI DI CONTESTO

Internazionale

Premessa

Pianificare partendo dal contesto internazionale

Nel definire il contesto internazionale per la pianificazione organizzativa a livello locale, occorre considerare le attuali dinamiche globali. Il 2023 è stato caratterizzato da un panorama internazionale in continuo cambiamento, influenzato dalle sfide emergenti causate dai nuovi conflitti esplosi e dalla continua gestione degli impatti derivanti dalla pandemia COVID-19.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

L'Agenda 2030

L'[Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#) rimane un faro guida per gli sforzi globali. L'Italia, in linea con gli accordi delle Nazioni Unite, continua a impegnarsi verso la realizzazione degli obiettivi delineati. Questa ambiziosa agenda si propone di affrontare la povertà, promuovere la crescita economica, garantire lo sviluppo sociale e preservare l'ambiente su scala mondiale. La dichiarazione "Trasformare il Nostro Mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" rimane un impegno centrale, sottolineando la volontà di liberare l'umanità dalla povertà e assicurare un pianeta sano per le attuali e future generazioni. Gli sforzi sono indirizzati verso un cambiamento trasformativo per garantire un futuro sostenibile. I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delineano le priorità chiave, concentrandosi sull'integrazione economica, sociale, ambientale e di governance. Questi obiettivi mirano a superare ostacoli sistemici, come le disuguaglianze, modelli di produzione e consumo non sostenibili, cambiamenti climatici e perdita di biodiversità. L'ONU, attraverso un gruppo di esperti, sta definendo indicatori misurabili per monitorare il progresso verso tali obiettivi. La classificazione dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile guida l'azione amministrativa, evidenziando l'importanza di allineare gli sforzi locali con questa agenda globale. La partecipazione attiva a tali obiettivi rimane un impegno cruciale per l'ente locale, contribuendo al raggiungimento di una crescita sostenibile e inclusiva.

I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile

I 17 Goal

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

I Goal dell'Agenda 2030



Nazionale

Obiettivi, contesto economico e politico delineato dal Governo

Obiettivi individuati dal Governo

Nel panorama del 2023, le scelte dell'ente locale sono strettamente vincolate alle politiche nazionali, in particolare al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e alla legge di bilancio. Il PNRR guida gli investimenti prioritari, mentre la legge di bilancio si concentra sul sostegno economico e sociale. Parallelamente, le direttive espresse dalla legge di stabilità e il quadro finanziario nazionale delineano i limiti della finanza pubblica, condizionando la flessibilità operativa locale e la realizzazione degli obiettivi strategici. Questa integrazione con le priorità nazionali assicura un allineamento sinergico tra le azioni dell'ente locale e le strategie di livello nazionale per un'efficace implementazione delle politiche a scala locale.

Contesto economico e politica di bilancio

Il panorama nazionale del 2023 è influenzato da molteplici fattori determinanti per lo sviluppo economico. Oltre agli sviluppi della pandemia, all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e alle politiche fiscali e monetarie globali, vanno considerati anche i costi energetici, dei materiali e l'impatto di nuovi conflitti come quelli tra Israele e Palestina e tra Russia e Ucraina. Questi eventi geopolitici emergenti si aggiungono al quadro già complesso, contribuendo a definire le prospettive e le decisioni economiche nazionali.

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PNRR

Il PNRR, [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza](#), rappresenta la strategia chiave del Governo italiano per l'impiego dei fondi del programma Next Generation EU (NGEU). Presentato nel 2021 alla Commissione Europea e approvato nello stesso anno, il PNRR è oggetto di modifiche in corso introdotte nel 2023 per ottimizzare la sua efficacia:

- Incentivando la transizione ecologica e digitale come risposta alla crisi pandemica.
- Affrontando attivamente le disuguaglianze di genere, territoriali e generazionali per favorire un cambiamento strutturale dell'economia.

Articolato in 6 Missioni principali, il PNRR continua a delineare le priorità di investimento per un periodo di 5 anni. L'implementazione del Piano, avviata nel 2021, subisce modifiche per adattarsi alle nuove esigenze, mantenendo l'obiettivo di rilanciare l'assetto economico e sociale del Paese. La

digitalizzazione, la transizione ecologica e l'inclusione sociale rimangono pilastri fondamentali di questa strategia di ripresa e sviluppo.

Le Missioni del PNRR



Dettaglio missioni PNRR

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

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

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

La Missione 2 ha un obiettivo ben preciso: realizzare la transizione verde ed ecologica della società e dell'economia italiana, in conformità con il Green Deal europeo. Stabilisce interventi per l'agricoltura sostenibile e l'economia circolare, programmi di investimento e ricerca per le fonti di energia rinnovabili, lo sviluppo della filiera dell'idrogeno e della mobilità sostenibile. Sono previste, inoltre, azioni volte al risparmio dei consumi di energia tramite l'efficientamento del patrimonio immobiliare

(pubblico e privato) e iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, la riforestazione, l'utilizzo efficiente dell'acqua e il miglioramento della qualità delle acque interne e marine.

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

Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile

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

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

Missione 4: Istruzione e ricerca

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

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

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

Missione 5: Inclusione e coesione

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

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

Missione 6: Salute

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

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

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

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

Il PNRR e il React-Eu

Oltre al PNRR, ci sono altri fondi che verranno finanziati attraverso il Next Generation Eu, tra i quali il React-Eu, un fondo al quale sono dedicati 50,6 miliardi di euro. Questo ammontare serve a finanziare una nuova iniziativa che porta avanti ed amplia le misure di risposta alla crisi. Il Governo intende richiedere il massimo delle risorse RRF, pari a 191,5 miliardi di euro, divise in 68,9 miliardi di euro in sovvenzioni e 122,6 miliardi di euro in prestiti. Il primo 70 per cento delle sovvenzioni è stato fissato dalla versione ufficiale del Regolamento RRF, mentre la rimanente parte è stata determinata il 30 giugno 2022 in base all'andamento del PIL degli Stati membri registrato nel 2020-2021. Questa ammonta ora a 69,041 miliardi di euro, quindi 150 milioni in più, poiché il PIL italiano è risultato leggermente inferiore alle attese. L'ammontare dei prestiti RRF all'Italia è stato stimato in base al limite massimo del 6,8 per cento del reddito nazionale lordo in accordo con la task force della Commissione.

Il Comune intende investire risorse al fine di predisporre tutta la documentazione necessaria per partecipare alle candidature che, di volta in volta, verranno rese pubbliche, sia in forma singola, che in forma associata, quando necessario.

Interventi PNRR per il 2024

capitolo di bilancio entrate e spesa	Intervento	missione	componente	linea d'intervento	titolarità	termine previsto	importo	fase di attuazione
(e.942-sp. 4436)	Messa in sicurezza della viabilità (Muris)	2	4	2.2	CONTRIBUTI PER INVESTIMENTI DESTINATI AD OPERE PUBBLICHE IN MATERIA DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO E SVILUPPO TERRITORIALE SOSTENIBILE – ANNUALITA' 2020 Art. 1, comma 29, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 Ministero dell'interno	15 SETTEMBRE INIZIO LAVORI	50.000,00	in fase di attuazione

Territoriale

Il territorio Provinciale

Premessa

I dati sotto presentati della Provincia di Udine fanno riferimento all'indagine della Qualità della vita anno 2023 del Sole 24 Ore (<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>) in cui si prendono in esame 90 indicatori, suddivisi in sei macrocategorie tematiche (ciascuna composta da 15 indicatori) che accompagnano l'indagine a partire dal 1990:

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

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

Qualità della vita a Udine

1°
SU 107 PROVINCE

Popolazione: 516.715
(2023) Istat

La performance migliore e peggiore

1° in classifica
Palestre, piscine e stabilimenti termali
Ogni 10mila abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2023)
3,5 1,7 MEDIA

97° in classifica
Numero pensioni di vecchiaia
Numero pensionati ogni 1000 abitanti (Inps, 2022)
240 198 MEDIA

89° in classifica
Soleggiamento
7,5
Ore di sole al giorno

44° in classifica
Ondate di calore
176,0
Sforamenti >=30°C per 3 giorni consecutivi nel periodo 2011-2021

102° in classifica
Eventi estremi
51,0
Giorni con accumulo di pioggia >40 mm nel periodo 2011-2021

Classifica finale 2023

RANK **1°** VAR.2022/2021 **+11▲** MEDAGLIE **1 0 0**

INDICATORE	107°	1°	RANK	VAR:'23/'22	MEDAGLIE		
> Ricchezza e consumi		28°	+4▲	0	0	0	
> Affari e lavoro		22°	+43▲	0	0	0	
> Giustizia e sicurezza		4°	+1▲	0	0	0	
> Demografia e società		44°	+1▲	0	0	0	
> Ambiente e servizi		5°	+25▲	0	0	0	
> Cultura e tempo libero		5°	+6▲	0	1	0	

RICCHEZZA E CONSUMI		28°	+4 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Valore aggiunto per abitante Migliaia di euro a valori correnti (Prometeia, stima sul 2023)	27	33	28
Depositi bancari delle famiglie consumatrici In migliaia euro pro capite (Banca d'Italia, Al 31 luglio 2023)	18	22	18,5
Spesa delle famiglie per il consumo di beni durevoli In euro all'anno (Osservatorio Findomestic - Prometeia, 2022)	45	2.896	2.616,60
Famiglie con Isee basso Isee < 7 mila euro - In % sul totale dei nuclei con Isee (elab su dati Inps, 2022)	7	21	33
Beneficiari di reddito di cittadinanza Persone coinvolte ogni mille abitanti (Inps/Istat, 2022)	11	18,2	54,4
Popolazione con crediti attivi In percentuale sul totale dei maggiorenni residenti (Crif, A giugno 2023)	71	50	51,40
Finanziamenti - Esposizione media residua Incidenza % sul reddito medio dichiarato (Crif, A giugno 2023)	70	176	161,9
Prezzo medio di vendita delle case Per appartamenti nuovi di 100 mq in zona semicentrale nei capoluoghi (Scenari immobiliari, a ottobre 2022)	68	1.350	1.898,80
Canoni medi di locazione Incidenza % sul reddito medio dichiarato (100 mq in zona semicentrale) (Scenari immobiliari, a ottobre 2022)	24	23	36,20
Tempi medi di vendita del residenziale In mesi (Scenari immobiliari, a ottobre 2023)	62	5,5	5,3
Riqualificazioni energetiche Euro per abitante (Enea, 2021)	55	128	124,2
Pagamenti delle fatture oltre i 30 giorni % delle fatture commerciali ai fornitori (Cribis, A settembre 2023)	38	7,8	10,3
Protesti pro capite In euro all'anno (Infocamere/Istat, Agosto 2022 - luglio 2023)	15	0,74	2,8
Inflazione indice generale in % (elab su dati Istat, Sett 2022-Sett 2023)	21	5	5,3
Inflazione prodotti alimentari e bevande non alcoliche in % (elab su dati Istat, Sett 2022-Sett 2023)	44	8	8,60

AFFARI E LAVORO		22°	+43 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Startup innovative Ogni mille società di capitale (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	17	9	6,1
Imprese che fanno ecommerce Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	41	5	4,9
Imprenditorialità giovanile Con titolare under 35, ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	92	7	8,2
Nuove iscrizioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	73	4,7	4,9
Cessazioni Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	51	4,58	4,6
Imprese in fallimento Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	8	0,93	1,6
Imprese straniere Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	41	11,3	10,2
Tasso di occupazione In % (20-64 anni) (Istat, 2022)	19	74	65,1
Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) In % (Istat, 2022)	12	11,7	18,5
Gender pay gap Diff. % retribuzione media annua rispetto ai maschi (dipendenti del settore privato) (Inps, 2022)	93	36	31,6
Lavoratori domestici Ogni mille abitanti (Inps/Istat, 2022)	25	18	14,4
Quota di export sul Pil Rapporto % tra esportazioni di beni verso l'estero e valore aggiunto (Prometeia, 2022)	31	45,7	33,1
Partecipazione alla formazione continua In % su persone di 25-64 anni (Istat, 2022)	30	11	9,4
Infortuni sul lavoro Infortuni mortali e inabilità permanente ogni 10mila occupati (Inail, 2021)	12	7	11,4
Numero pensioni di vecchiaia Numero pensionati ogni 1000 abitanti (inps, 2022)	97	240	198,5

GIUSTIZIA E SICUREZZA		4°	+1▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Indice di criminalità - totale dei delitti denunciati Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	14	2.565	3.307,40
Furti con destrezza Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	11	18	27,50
Furti in abitazione Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2022)	60	222	213,1
Furti di autovetture Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2022)	7	16,5	93,3
Furti con strappo Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	41	6,77	13
Rapine in pubblica via Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	28	5	15,6
Reati legati agli stupefacenti (spaccio, produzione, ecc.) Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	37	38	47
Estorsioni Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	46	17,2	18,8
Riciclaggio e impiego di denaro Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	51	1,55	2
Incendi Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	2	2,13	14,7
Delitti informatici Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2022)	5	22,8	55,5
Indice di litigiosità Cause civili iscritte ogni 100mila abitanti (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	21	1.525,50	2.047,40
Quota cause pendenti ultratriennali In % sul totale delle cause pendenti (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	11	0,05	0,2
Durata media delle cause civili In giorni (Elaborazione su dati Giustizia.it, I semestre 2022)	8	137,00	291,00
Mortalità per incidenti stradali Tasso standardizzato per 10.000 residenti (15-34 anni) (Istat, 2022)	89	4,1	2,9

DEMOGRAFIA E SOCIETÀ		44°	+1▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Densità abitativa Residenti per kmq (Istat, Al 1° gennaio 2023)	29	104	263,8
Speranza di vita alla nascita Numero medio di anni (Istat, 2022)	41	82,8	82,6
Quoziente di natalità Nativi vivi ogni mille abitanti (Istat, 2022)	83	6	6,4
Tasso di fecondità Nati vivi per donna (Istat, 2022)	63	1	1,2
Saldo migratorio totale Diff. tra iscritti e cancellati all'anagrafe ogni mille residenti (Istat, 2022)	39	4	2,5
Immigrati regolari residenti In percentuale sulla popolazione residente (Istat, Al 1° gennaio 2023)	60	8	8,1
Indice di dipendenza strutturale Residenti in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) ogni 100 in età attiva (15-64 anni) (Istat, 2023)	89	62	58,9
Indice della solitudine Persone sole in % sul totale dei nuclei (elab su dati Istat, 2021)	80	39	36,6
Iscritti all'Aire Per provincia di iscrizione in % su popolazione (Migrantes, 44562)	89	16,9	12,2
Laureati e altri titoli terziari In % su persone 25 - 39 anni (Istat, 2022)	25	32	27,1
Anni di studio Numero medio degli anni di studio della popolazione over 25 anni (elab. Tagliacarne su dati Istat, Ad oggi)	24	11	10,5
Consumo di farmaci per l'obesità Pillole (unità minime farmacologiche) vendute pro capite (Iqvia, 2022)	32	8,13	15,8
Psichiatri e psicologia clinica Professionisti attivi ogni mille abitanti (Iqvia, a ottobre 2023)	28	0,21	0,2
Medici di medicina generale Professionisti attivi ogni mille abitanti (Iqvia, a ottobre 2023)	41	0,7	0,7
Posti letto per specialità ad elevata assistenza Per 10mila abitanti (Istat, 2021)	30	4,5	3,8

AMBIENTE E SERVIZI		5°	+25 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Qualità della vita degli anziani Tra i 12 parametri: orti urbani, biblioteche, farmaci, infermieri (0, edizione 2023)	39	454	435,7
Qualità della vita delle donne Tra i 12 parametri: amministratori donne, occupazione, speranza di vita, stem, violenze, sport (edizione 2023)	1	699	548
Qualità della vita dei bambini Tra i 12 parametri: asili nido, aree giochi, pediatri, scuole accessibili (0, edizione 2023)	8	535	420,3
Qualità della vita dei giovani Tra i 12 parametri: concerti, sport all'aperto, nozze, primo figlio (0, edizione 2023)	29	555	499
Farmacie Ogni mille abitanti (Iqvia, a ottobre 2023)	40	0,37	0,4
Progetti Pnrr Numero ogni mille abitanti (elab su dati Italiadomani.gov.it, all'8 settembre 2023)	51	3,9	4,3
Ecosistema urbano Indice sintetico su 18 parametri: qualità dell'aria, rifiuti, reti idriche, consumo di suolo (Legambiente -	29	63	56,3
Tasso di motorizzazione Auto in circolazione ogni 100 abitanti (Legambiente - Ecosistema urbano)	59	68	66,6
Energia elettrica da fonti rinnovabili Incidenza eolico, fotovoltaico, geotermico e idrico, in % su produzione lorda (Elab. Tagliacarne su dati	73	26	50,1
Consumi energetici Gas naturale ed energia elettrica nei comuni capoluogo (tonnellate equivalenti di petrolio per 100	70	105	86
Illuminazione pubblica sostenibile Punti luce a led, in % sul totale nel comune capoluogo (Istat, 2021)	23	92	51,6
Amministrazioni digitali Tra i 10 indicatori: servizi online, piattaforme abilitanti e accessibilità (Fpa, 2023)	14	72	59,6
Comuni aperti Tra i 17 indicatori: social media, open data, portali cartografici aperti, app municipali (Fpa, 2023)	37	61	52
Scuole Accessibili In % (Istat, 2022)	14	45	37,3
Temperature Anomalia in °C rispetto al periodo 2011-2021 (Fondazione Cima, 2022)	11	0,33	0,7

CULTURA E TEMPO LIBERO		5°	+6 ▲
SOTTOINDICATORE	RANK su 107 prov.	VALORE puntuale	MEDIA nazionale
Offerta culturale Spettacoli ogni mille abitanti (Siae/Istat, 2022)	14	70,8	48,2
Ingressi a spettacoli Numero di spettatori ogni mille spettacoli (elab. su dati Siae, 2022)	24	68.925,50	61.537,50
Bar Ogni mille abitanti (Infocamere/Istat, Al 30 settembre 2023)	21	3,3	2,8
Ristoranti (incluse le attività di ristorazione mobile) Ogni mille abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	46	4	4
Librerie Ogni 100mila abitanti (Infocamere/Istat, Al 30 settembre 2023)	86	5,4	7,6
Palestre, piscine e stabilimenti termali Ogni 10mila abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	1	3,5	1,7
Servizi di centri per il benessere fisico Ogni mille abitanti (esclusi gli stabilimenti termali) (Infocamere, Al 30 settembre 2023)	1	0,21	0,1
Patrimonio museale per 100 km2 (Istat, 2021)	51	1	1,9
Addetti nelle imprese culturali In % sul totale (Istat, 2022)	25	1,2	1,1
Indice di lettura Copie ogni 100 abitanti (Ads, 2022)	8	22	13,2
Indice di Sportività Media dei punteggi in base a 36 parametri (Pts Clas, 2023)	21	1	0,9
Indice del clima Media dei punteggi in base a 10 parametri climatici (elaborazione Sole 24 Ore su dati 3Bmeteo, 2012-	70	564	593,5
Banda larga Indice di copertura a 100 Mbps (Agcom, 2022)	17	90	78,5
Amministratori comunali con meno di 40 anni In % sul totale (Istat, 2022)	58	25	26,2
Partecipazione elettorale In % sul totale degli elettori (Elab su dati Viminale, 2022)	45	67	63,7

Gli indici sintetici

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

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

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

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

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

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

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

Comunale

Premessa

Analisi di contesto a livello comunale

L'analisi di contesto a livello comunale consegue ad un processo conoscitivo di valutazione delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica.

L'analisi di contesto del Comune di Ragogna è articolata come di seguito:

1. Comunità Collinare del Friuli
2. Il Comune
3. Territorio
4. Popolazione e situazione demografica
5. Servizi erogati e partecipazioni
6. Organizzazione e Capitale umano

Comunità Collinare del Friuli

la Storia

Il Comune aderisce fin dal suo nascere, nel 1967, al **Consorzio della Comunità Collinare del Friuli**, un consorzio volontario di Comuni nato con l'obiettivo di gestire, per conto dei Comuni Consorziati, vari servizi a livello comprensoriale con l'obiettivo di conseguire le migliori condizioni di economicità, efficienza ed efficacia, con l'ulteriore possibilità di fornire i servizi erogati anche ad altri enti pubblici.

La Comunità Collinare del Friuli **è stata costituita il 16 aprile 1967**. È importante sottolineare come la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (a statuto speciale) fosse nata formalmente soltanto 4 anni prima: nel gennaio del 1963.

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

Con l'approvazione del primo statuto, si prevedeva la gestione in forma associata di diversi compiti e servizi d'istituto che i singoli Comuni, o non avevano ancora istituito o non erano nelle condizioni

economiche di gestire da soli; anticipando in tal modo di oltre 20 anni ciò che lo Stato italiano sancirà con una propria legge nel 1990. **Un'ipotesi di lavoro concreta, pragmatica, riassumibile nell' incisivo motto: "Un territorio, una politica, un governo".**

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

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

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

Nell'anno 2020 ci si trova ad affrontare un'emergenza sanitaria improvvisa come COVID-19. La Comunità Collinare del Friuli intende garantire il proprio supporto al territorio, nella convinzione del proprio ruolo e del coordinamento necessario delle azioni sovracomunali. Sempre a fianco del territorio, guardando avanti con convinzione ed impegno.

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

Con deliberazione consiliare n. 35 del 21.07.2023 il Comune di Ragogna ha recepito l'ingresso del Comune di Pagnacco (UD) all'interno della Comunità Collinare del Friuli, la quale risulta ad oggi composta da 16 Comuni.

Conferimento di servizi in Comunità

Conferimento dei seguenti servizi in Comunità:

- Servizio Cultura
- Gestione canile comprensoriale e macello consortile

Comune di Ragogna

- Sistema informativo territoriale SIT
- S.U.A.P. (Sportello Unico Attività Produttive)
- Servizio di gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
- Gestione del personale

Il Comune

Il Comune di Ragogna

Ragogna (Ruvigne in friulano, Reunia in latino) è un Comune sito in provincia di Udine, esattamente al centro della Regione Friuli-Venezia Giulia, a metà strada tra il mare Adriatico ed il confine con l'Austria, da cui dista circa 80 km. Ragogna sorge al margine della pianura friulana, nella fascia collinare che costituisce l'anticamera delle Prealpi Carniche.

Il Comune di Ragogna ha una superficie di 22,42 kmq e confina con San Daniele del Friuli (UD), Pinzano al Tagliamento (PN) e Forgaria nel Friuli (UD). Comprende, oltre al capoluogo San Giacomo, le frazioni di Pignano, Villuzza, San Pietro e Muris, nonché le località di Ca' Farra Canodusso e di San Giovanni in Monte.

Nel suo territorio:

- scorre il re dei fiumi friulani, il Tagliamento, che qui ostenta il tratto più suggestivo di tutto il suo percorso; una bella spiaggia naturale a Villuzza raccoglie, durante tutte le soleggiate giornate estive, una moltitudine di bagnanti rinfrescati dalle limpide acque del fiume;
- esiste il Lago di Ragogna, che è di origine morenica e rappresenta un patrimonio naturalistico;
- svetta il Monte di Ragogna, alto 512 metri, che conosciuto come "la collina più alta d'Italia"; il rilievo costituisce un balcone sulla pianura friulana, da cui in certe giornate si distingue la costa adriatica e l'intero arco montano formato da Carso, Alpi e Prealpi Giulie, Prealpi Carniche, Dolomiti di Sinistra Piave, Montello sino ai Colli Euganei.

I gemellaggi con i Comuni di Weitensfeld (Austria) e Sainte Bazeille (Francia), infine, sottolineano come Ragogna coltivi apertura e interesse verso l'Europa, a cui vuole rivolgersi col suo concentrato carico di storia, cultura e valori territoriali.

Il Comune fa parte della Comunità Collinare del Friuli-Venezia Giulia.

Il Comune di Ragogna è 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

Comune di Ragogna

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 Ragogna vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza (per approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, si richiama lo Statuto comunale, disponibile sul sito istituzionale all'indirizzo <http://www.comune.ragogna.ud.it>).

In particolare, Ragogna offre numerosi eventi ed iniziative di carattere turistico, culturale, volontaristico e d'intrattenimento. Dall'inizio della stagione estiva a novembre, l'Amministrazione Comunale, in collaborazione con la Consulta del Volontariato sociale "Ragogna aiuta Ragogna", propone diverse manifestazioni culturali imperniate sulla rocca di San Pietro. Diverse poi sono le iniziative che si svolgono nel Museo della Grande Guerra con la presentazione di libri a tema ed escursioni storiche. Ragogna ha, altresì, la fortuna di vantare la presenza di una Compagnia Teatrale e una Pro Loco, le quali pongono in essere importanti momenti di intrattenimento e di cultura, tra cui la Stagione Teatrale in autunno e la manifestazione "Ragogna nel cuore", nelle giornate a cavallo tra luglio ed agosto. Anche le Frazioni promuovono in maniera significativa il territorio, con l'organizzazione di "Muris in Festa" le prime due settimane di settembre, delle festività pasquali a Pignano, di iniziative ulteriori a Villuzza e San Pietro.

Ragogna è particolarmente attenta al ricordo e alla memoria: 1° e 4 novembre, 25 aprile, Commemorazione dei Caduti nell'affondamento del Piroscrafo Galilea presso la Zona Sacra del Monte di Ragogna, Commemorazione della Battaglia del Tagliamento (1917), Omaggio ai militari caduti in missione all'estero sono solo alcuni degli appuntamenti fissi in cui la Comunità si stringe in quelle che sono le date fondamentali della propria identità.

Territorio

Urbanistica

Urbanistica

Piani e strumenti urbanistici vigenti

Piano regolatore adottato	(S/N)	No	Approvato con d.p.r. 28/ Pres. del 12.02.2003 ed è in vigore dal 06.03.2003
Piano regolatore approvato	(S/N)	Si	
Piano di governo del territorio	(S/N)	No	
Programma di fabbricazione	(S/N)	No	
Piano edilizia economica e popolare	(S/N)	No	
Piano insediamenti produttivi			
Industriali	(S/N)	Si	Approvato con delibera di Consiglio n.43 il 31.10.2002 e Variante n. 3 del Consiglio n.7 il 2.4.2020
Artigianali	(S/N)	Si	
Commerciali	(S/N)	No	Approvato con delibera di Consiglio n.43 il 31.10.2002 e Variante n. 3 del Consiglio n.7 il 2.4.2020
Altri strumenti	(S/N)	No	
Coerenza urbanistica			
Coerenza con strumenti urbanistici	(S/N)	No	
Area interessata P.E.E.P.	(mq.)	0	
Area disponibile P.E.E.P.	(mq.)	0	
Area interessata P.I.P.	(mq.)	0	
Area disponibile P.I.P.	(mq.)	0	

Geografia

Estensione geografica

Superficie (Km²) 22

Risorse idriche

Laghi (n.) 1

Fiumi e torrenti (n.) 1

Strade

Statali (Km.) 0

Regionali (Km.) 0

Provinciali (Km.) 10

Comunali (Km.) 45

Vicinali (Km.) 0

Popolazione e situazione demografica

Situazione demografica

DATI DI CONTESTO - COMUNE DI RAGOGNA (UD)			
POPOLAZIONE			
	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 01/01/2023	1381	1414	2795
Nati nell'anno	4	8	12
Deceduti nell'anno	8	14	22
SALDO NATURALE	-4	-6	-10
Immigrati nell'anno	44	44	88
Emigrati nell'anno	31	26	57
SALDO MIGRATORIO	13	18	31
Popolazione residente al 31/12/2023	1390	1426	2816
nuclei familiari	1338		
comunità/convivenze	2		
Popolazione al 31/12/2023	1390	1426	2816
di cui in età prescolare (0-6 anni)	48	37	85
di cui in età scuola dell'obbligo (7-14 anni)	127	125	252
di cui in forza lavoro (15-29 anni)	154	140	294
di cui in età adulta (30-65 anni)	728	708	1436
di cui in età senile (oltre 65 anni)	333	416	749
Popolazione residente ultimo quinquennio	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
anno 2019	1393	1436	2829
anno 2020	1390	1431	2821
anno 2021	1376	1432	2808
anno 2022	1381	1414	2795
anno 2023	1390	1426	2816
Tasso di natalità ultimo quinquennio	%		
anno 2019	0,53		
anno 2020	0,21		
anno 2021	0,36		
anno 2022	0,54		
anno 2023	0,78		
Tasso di mortalità ultimo quinquennio	%		
anno 2019	1,38		
anno 2020	1,35		
anno 2021	1,42		
anno 2022	1,54		
anno 2023	0,78		

Servizi erogati e partecipazioni

Servizi erogati e costo per il cittadino

Il sistema tariffario, diversamente dal tributario, è rimasto generalmente stabile nel tempo, garantendo così sia all'ente che al cittadino un quadro di riferimento duraturo, coerente e di facile comprensione. La disciplina di queste entrate è semplice ed attribuisce alla P.A. la possibilità o l'obbligo di richiedere al beneficiario il pagamento di una controprestazione. Le regole variano a seconda che si tratti di un servizio istituzionale piuttosto che a domanda individuale. L'ente disciplina con proprio regolamento la materia attribuendo a ciascun tipo di servizio una diversa articolazione della tariffa unita, dove ritenuto meritevole di intervento sociale, ad un sistema di abbattimento selettivo del costo per il cittadino. In merito si rimanda alla Delibera Giuntale n. 120 del 24/10/2023 con cui il Comune ha provveduto ad adottare le tariffe per l'anno di riferimento.

La gestione di pubblici servizi

Il comune può condurre le proprie attività in economia, impiegando personale e mezzi strumentali di proprietà, oppure affidare talune funzioni a società private direttamente costituite o partecipate. Mentre l'ente ha grande libertà di azione nel gestire i pubblici servizi privi di rilevanza economica, e cioè quelle attività che non sono finalizzate al conseguimento di utili, questo non si può dire per i servizi a rilevanza economica, al fine di evitare che una struttura con una forte presenza pubblica possa, in virtù di questa posizione di vantaggio, creare possibili distorsioni al mercato.

Dal 2016 la normativa di riferimento è contenuta nel Testo Unico sulle società partecipate (D.Lgs. 175/2016) che, oltre a riassumere in un quadro organico le norme in materia già vigenti, contiene anche disposizioni volte alla razionalizzazione del settore, con l'obiettivo di assicurarne una più efficiente gestione e di contribuire al contenimento della spesa pubblica.

Con la delibera del consiglio comunale numero 72 del 22.12.2023 è stata eseguita la revisione ordinaria delle partecipazioni ex art.20 D.LGS. 19 agosto 2016 n. 175.

La partecipata diretta del comune è CAFC spa con una quota di partecipazione dello 1,068423%.

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 PIANO DELLA PERFORMANCE

Premesse

Sebbene gli Enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, non siano tenuti alla compilazione della sotto-sezione 2.2 "Performance", alla luce anche dei pronunciamenti della Corte dei Conti (da ultimo con deliberazione della Sezione Regionale Veneto n. 73/2022 secondo la quale "L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, comma 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche Amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"), si ritiene opportuno fornire le principali indicazioni strategiche ed operative che l'Ente intende perseguire nel triennio 2024-2026, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione premiale ai Responsabili di Servizio e ai dipendenti. La presente sezione, da redigere secondo le logiche di management di cui al D. Lgs. 150/2009, ricomprenderà quindi il Piano della Performance - adottato in precedenza come documento autonomo - ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 62 del 27.07.2012.

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

Tale finalità viene perseguita mediante l'adozione del "Piano della performance" che si configura come un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti (Responsabili di P.O.) e degli altri dipendenti.

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

Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie del Comune; essi devono riferirsi ad un arco temporale determinato, definiti in modo specifico, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili. L'elaborazione degli obiettivi è effettuata pertanto in coerenza con il Documento Unico di Programmazione, il quale traduce in una serie di linee strategiche il programma elettorale di mandato, approvato con deliberazione consiliare n. 60 del 22.12.2023 e con il bilancio di previsione approvato con deliberazione consiliare n. 63 del 22.12.2023.

Le linee programmatiche di mandato e il DUP 2024-2026 possono essere letti e scaricati dall'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune all'indirizzo <http://www.comune.ragogna.ud.it>.

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

La Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, prima con l'art. 6 della L.R. 11 agosto 2010 n. 16 e poi con gli artt. 38-42 della L.R. 18/2016, ha ritenuto opportuno normare la materia in armonia con il citato D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

La Gestione della Performance

Con il Piano della Performance il Comune di Ragogna individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione nel triennio 2024-2026;
- gli obiettivi operativi (performance organizzativa) assegnati alle Aree e al personale rivestente la qualifica di posizione organizzativa nel 2024;
- 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:

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

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

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

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

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

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

- supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);
- migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
- comunicare anche all'esterno (accountability) ai propri portatori di interesse (stakeholder) priorità e risultati attesi.

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. A consuntivo, ai sensi dell'art. 39, comma 2, lett. b) della L.R. 18/2016 e s.m.i., sarà redatto un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, evidenziando e rilevando gli eventuali scostamenti.

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

Un altro aspetto di collegamento tra i documenti si legge nel raccordo tra il sistema dei controlli ed il piano comunale della prevenzione della corruzione. Il programma dei controlli anno 2024 viene pensato e calibrato per monitorare il piano stesso.

Il piano della performance 2024 prevede negli obiettivi trasversali il rispetto del presente piano (obiettivo denominato "Attuazione misure previste dal PTPCT").

Si tratta di un obiettivo strategico trasversale, comune a tutte le aree sotto la diretta responsabilità del Segretario comunale, in qualità di RPCT.

Da ultimo, nell'effettuazione della valutazione della performance 2024 e, conseguentemente, in riferimento all'erogazione dell'indennità di risultato per tale anno, è doveroso richiamare l'art. 4 bis del D. Lgs. n. 33/2023, ai sensi del quale: *"le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento...La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente*

organo i controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base di indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7, comma 1 del D. L. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 64/2013".

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

Tanto considerato, qualora all'esito della valutazione della performance 2024, il Responsabile di P.O. non dovesse aver raggiunto l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture entro i 30 giorni successivi alla ricezione, l'indennità di risultato verrà decurtata del 30%.

Obiettivi di performance

Per l'anno 2024 sono stati individuati gli obiettivi da realizzare, così come indicato nell'allegato A al presente documento.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Inquadramento generale

Con la deliberazione in data 17 gennaio 2023, n. 7 l'ANAC ha approvato in via definitiva il nuovo PNA 2022, il quale costituisce l'ultimo documento cui fare riferimento per la redazione della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cd. PIAO).

Rimangono, tuttavia, validi - per quanto compatibili - anche i contenuti del precedente Piano nazionale (PNA 2019) approvato da ANAC con deliberazione in data 13 novembre 2019, n. 1064.

Tra gli aspetti salienti dell'impostazione del nuovo PNA 2022, va segnalato, in particolare, il rilievo che ANAC chiede di dare alla trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR, al fine di impedire che le ingenti risorse finanziarie stanziare vengano toccate da fenomeni corruttivi, nonché di consentire una corretta gestione finanziaria delle stesse.

Del PNA 2019 si conservano le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, con un'analisi di tipo qualitativo per la misurazione e valutazione della gravità del rischio.

ANAC, con il PNA 2022, sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello della tutela del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono essenziali per ridurre il rischio di fenomeni corruttivi.

La prevenzione della corruzione contribuisce a generare e tutelare il valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

La presente sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (cd. PIAO) del Comune di Ragogna viene, dunque, redatta in ossequio alle disposizioni impartite dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con delibera n. 1064 in data 13 novembre 2019 e nel il Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, i quali rappresentano i principali documenti che delineano le linee operative volte a prevenire rischi di corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni.

Con la L. n. 190 del 6 novembre 2012 il Legislatore, in attuazione dell'orientamento normativo internazionale espresso nella Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea dell'ONU in data 31.10.2003 e ratificata dallo Stato Italiano con legge 3/08/2009 n. 116, ha inteso, da un lato, inasprire le sanzioni a carico dei soggetti condannati

per reati contro la Pubblica Amministrazione e, dall'altro, impostare un sistema finalizzato alla prevenzione di tali reati e, più in generale, dei fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione, intervenendo in un ambito, quello organizzativo, nel quale si annidano le condizioni che consentono o facilitano il verificarsi di eventi corruttivi.

In tale ultimo ambito il concetto di "corruzione" deve essere inteso non solo e non tanto in senso stretto, quale condotta integrante le fattispecie di reato previste e punite dal codice penale, quanto piuttosto, in senso più ampio, come "cattiva amministrazione", ossia come un insieme di comportamenti con i quali chi agisce in nome e per conto di una pubblica amministrazione, essendone dotato dei relativi poteri, devia la sua azione al perseguimento di interessi secondari e personali, facendo quindi cattivo uso del potere pubblico e ciò a prescindere dalla rilevanza penale o meno della sua condotta.

Il concetto di "corruzione" in senso lato, in altre parole, comprende tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, emerge un mal funzionamento dell'attività amministrativa a causa della strumentalizzazione della potestà pubblica al perseguimento di interessi privati, reso possibile da condizioni di inefficienza organizzativa, quali mancanza di trasparenza, l'eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, pletoricità procedimentale, esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, scarsa responsabilizzazione interna, inadeguatezza o assenza del personale, inadeguata diffusione della cultura della legalità, mancata attuazione del principio di distinzione tra politica ed amministrazione, mancanza di controlli, ecc. (cosiddetti "fattori abilitanti").

La L. n. 190/2012 ha dato origine ad un corposo e complesso sistema normativo. Con il DPR n. 62 del 16 aprile del 2013, è stato adottato il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", adeguato al nuovo codice dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, con il quale sono state formalizzate una serie di regole comportamentali per i dipendenti pubblici con rimando a Codici di comportamento specifici che le singole amministrazioni sono tenute adottare in relazione alle loro peculiarità; con il D. Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013, successivamente modificato e integrato dal D. Lgs. n. 97 del 25 maggio 2013, sono state adottate disposizioni in materia di trasparenza amministrativa, con l'introduzione degli istituti dell'accesso civico e dell'accesso civico potenziato; con il D. Lgs. n. 39 del 8 aprile 2013 sono state dettate norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso amministrazioni pubbliche e presso enti privati in controllo pubblico.

Con l'art. 19 della L. 24 giugno 2014, n. 90 è stata soppressa l'Autorità nazionale per la vigilanza sui contratti pubblici ed è stata istituita l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), alla quale è stato attribuito uno specifico ruolo in materia di prevenzione della corruzione, svolto principalmente

attraverso l'adozione dei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA), che contengono una serie di regole e di direttive indirizzate alle pubbliche amministrazioni per l'adozione, da parte di queste ultime, dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT). Il primo PNA è stato adottato nel 2013; sono seguiti aggiornamenti dello stesso con i PNA del 2015, del 2016 del 2017 e del 2018. Con il PNA 2019, l'ANAC ha riassunto e sostituito, nella parte generale, tutte le parti generali del precedente PNA 2013 e suoi aggiornamenti, facendone salve tuttavia tutte le parti speciali.

Valutazioni preliminari

Prima dell'entrata in vigore del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella L. 6 agosto 2021, n. 113 che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cd. PIAO), ogni anno ciascuna Pubblica Amministrazione era tenuta ad approvare un Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (cd. PTPCT), sulla base delle indicazioni contenute nel PNA.

A seguito dell'introduzione del PIAO, il suddetto piano è confluito all'interno del nuovo strumento programmatico e, più precisamente, nella sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" - sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza".

Il Comune di Ragogna ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023–2025 con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 06 giugno 2023, avente ad oggetto: *"Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021"*.

Per assolvere all'obbligo di trasmissione all'Autorità previsto dalla normativa vigente, il Piano è stato pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni generali – Atti generali" e "Altri contenuti – Prevenzione della corruzione".

Non vi sono stati aggiornamenti successivi.

Con deliberazione giuntale n. 6 del 31.01.2014, il Comune di Ragogna ha adottato il primo Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il triennio 2014–2016; con deliberazione giuntale n. 11 del 30.01.2015 il Comune si è dotato del secondo Piano Triennale, riferito al periodo 2015–2017; con deliberazione giuntale n. 10 del 26.01.2016 si è dotato del terzo Piano triennale riferito al periodo 2016–2018.

Con il piano triennale 2017–2019, approvato con deliberazione giuntale n. 14 del 14.01.2017, si era provveduto alla mappatura di alcuni processi, con la riserva di completare l'attività con il PTPC successivo. Analizzando il documento, sono emerse alcune criticità di carattere metodologico, in

quanto in esso non era stata prestata un'adeguata attenzione alla definizione dei rischi concreti; inoltre, anche l'individuazione delle misure da adottare era stata fatta in modo non sufficientemente preciso.

Con il Piano 2018-2020, approvato con deliberazione giunta n. 20 del 30.02.2018, è stata adottata una nuova metodologia per l'analisi del rischio e per le misure da adottare, più rispondente a quanto richiesto dal Legislatore e dal PNA. Sono stati mappati diversi processi, con l'impegno, una volta testata la bontà del sistema, di provvedere al completamento della mappatura con il futuro PTPCT.

Per gli anni 2019 e 2020, alla luce di quanto previsto nell'aggiornamento 2018 del PNA 2016 e con il PNA 2019, l'Ente si è avvalso della facoltà, riservata ai Comuni di piccole dimensioni (con meno di 5.000 abitanti) che non abbiano subito, nell'anno precedente, processi di riorganizzazione rilevanti e nei quali non si siano verificati fenomeni corruttivi, di confermare il precedente Piano (deliberazioni di Giunta Comunale n. 9 del 30.01.2019 e n.5 del 21.01.2020.)

L'ultimo piano triennale approvato dal Comune di Ragogna è il PTPCT 2021-2023, adottato con deliberazione giunta n. 33 del 30.03.2021 e predisposto in applicazione del nuovo approccio qualitativo previsto nell'allegato 1 del PNA 2019 (Indicazioni metodologiche per la gestione di rischi corruttivi). Infatti, limitatamente ad alcuni processi ritenuti significativi, si è provveduto a fornire una valutazione complessiva del rischio corruttivo espresso, previa puntuale motivazione, utilizzando alcune lettere dell'alfabeto:

- Lettera A+ per un rischio molto alto;
- lettera A per indicare un rischio alto;
- lettera M per un rischio medio;
- lettera B per un rischio basso,
- lettera N qualora la fattispecie non ricorra (non si sono verificati eventi oppure il rischio è quasi nullo).

Il PTPCT 2021-2023 è stato successivamente recepito e confermato all'interno del PIAO 2022-2024, approvato con deliberazione giunta n. 68 del 19.07.2022.

Per l'anno 2023, attesa nuovamente l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici come stabilito dal paragrafo 10.1.2. del PNA 2022, e dopo aver espletato la procedura di consultazione pubblica avviata

con avviso di data 20.12.2022 avente ad oggetto "*Avvio procedura aperta alla consultazione per l'aggiornamento/implementazione della sezione rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 del Comune di Ragogna (Ud)*", con la deliberazione giuntale di approvazione del PIAO 2023-2025, è stato confermato il PTPCT 2023-2025.

In un'ottica di miglioramento progressivo, si rende necessario predisporre e adottare una nuova programmazione in materia di anticorruzione e trasparenza per il triennio 2024-2026, stante la necessità di un adeguamento dei processi contenuti nella precedente programmazione ai più recenti interventi del Legislatore (su tutti, si pensi agli interventi in materia di PNRR), nonché una revisione delle misure già previste nel piano precedente, al fine di evitarne la duplicazione o l'individuazione di misure decontestualizzate e poco utili rispetto alla realtà dell'Ente.

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base:

- delle linee di indirizzo stabilite dall'ANAC nel PNA 2019 e 2022;
- degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo politico con deliberazione consiliare n. 73 del 22 dicembre 2023 avente ad oggetto: "*indirizzi strategici per l'aggiornamento della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 ai sensi dell'art. 3 lett. c) D. M. 30 giugno 2022 n. 132 funzionali alle strategie di creazione del valore pubblico – approvazione*".

La sottosezione contiene:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa;
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi, si riportano le misure generali e specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

- Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure;
- Programmazione dell' attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato.

Stanti le dimensioni dell' Ente, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza non ha a disposizione un ufficio dedicato a supporto della propria attività. Pertanto, nella predisposizione della presente sottosezione, il RPCT ha coinvolto le figure di vertice del comune e le Posizioni Organizzative. Sono, infatti, queste ultime che, nel confronto con il personale che opera nell' Amministrazione, conoscono i processi decisionali in capo all' Ente e, conseguentemente, i relativi rischi.

Inoltre, come già effettuato nel passato, anche per il periodo di validità della presente sottosezione, si ritiene imprescindibile la collaborazione del RPCT con l' Organismo Indipendente di Valutazione, il quale svolge attività di confronto, stimolo e controllo.

Infine, si segnala che per la predisposizione della presente sottosezione, così come, più in generale, dell' intero PIAO del Comune di Ragogna, sono state utilizzate procedure digitalizzate idonee a facilitare una predisposizione integrata delle varie sezioni che lo compongono, a partire dalla mappatura dei processi e della gestione del rischio. Tali strumentazioni rappresentano senza dubbio un utile strumento a supporto dell' attività del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, soprattutto in enti di piccole dimensioni quali il Comune di Ragogna, ove l' RPCT opera in assenza di una struttura di supporto a causa dell' esigua dotazione organica e con numerose incombenze anche presso altri enti.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e collegamento con la sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" e con il sistema di controllo interno

Al fine di favorire la creazione nonché la protezione del valore pubblico, la presente sottosezione viene redatta sulla base degli obiettivi strategici formulati dall' organo di indirizzo con deliberazione consiliare n. 73 del 22 dicembre 2023 avente ad oggetto: "*indirizzi strategici per l' aggiornamento della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 ai sensi dell' art. 3 lett. c) D. M. 30 giugno 2022 n. 132 funzionali alle strategie di creazione del valore pubblico – approvazione*", a propria volta predisposti sulla base delle indicazioni contenute nel D. M. n. 132/2022.

La prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni Amministrazione.

Per favorire la creazione di valore pubblico, il Comune di Ragogna prevede di attuare una serie di obiettivi strategici volti alla piena attuazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa:

1) Implementazione della cultura dell'integrità, dell'etica e della legalità. Potenziamento della cultura dell'integrità, dell'etica e della legalità, facendo in modo che la gestione del rischio di corruzione diventi un *modus operandi* e non venga invece percepita come un mero adempimento burocratico;

2) Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo agli appalti pubblici. Migliorare l'analisi dei rischi e l'implementazione di misure di prevenzione con particolare riferimento alla gestione degli appalti pubblici, evidenziando i rischi corruttivi attraverso una valutazione del livello di rischio dei diversi processi, e l'individuazione delle misure di prevenzione appropriate rispetto ai rischi individuati, analizzati e valutati;

3) Revisione e miglioramento della regolamentazione interna a partire dal Codice di Comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi. Adozione di misure di prevenzione e doveri di comportamento dei dipendenti in linea con le novità contenute nel DPR n. 81/2023, *"Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*. L'individuazione di doveri di comportamento attraverso l'aggiornamento del Codice di comportamento integrativo è misura di carattere generale, già prevista dalla legge e ribadita dal PNA, volta a favorire un diffuso rispetto di regole di condotta, che favorisca la lotta alla corruzione riducendo i rischi di comportamenti aperti al condizionamento di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale. Ulteriore miglioramento ed implementazione dell'attività istruttoria tesa a rilevare e trattare i casi di conflitto d'interessi; quale obiettivo trasversale e principio guida nella valutazione delle misure di prevenzione in essere e ai fini della loro rivisitazione per un complessivo miglioramento del sistema teso alla semplificazione e all'efficacia delle misure stesse, occorre reingegnerizzare i processi in funzione della prevenzione dei conflitti d'interesse. È importante attuare progressivamente le misure suggerite nel PNA 2022 in consultazione, con particolare riferimento alla parte speciale dedicata ai contratti pubblici;

4) Estensione del codice di comportamento anche agli amministratori.

5) Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli Stakeholder (ovvero la “collettività”), sia interni che esterni. Aumentare la chiarezza e l'accessibilità delle informazioni per gli stakeholder (ovvero la “collettività”) sia interni che esterni. In considerazione della valenza del principio generale di trasparenza in correlazione con il profilo dell'integrità dell'azione amministrativa, promozione di azioni di miglioramento della qualità dei dati pubblicati garantendo non solo l'apertura del formato di pubblicazione, ma anche l'aggiornamento, la tempestività, la completezza, la semplicità di consultazione e la comprensibilità dei dati e delle informazioni pubblicate, al fine di assicurare un puntuale adempimento degli obblighi di pubblicazione anche attraverso i processi di digitalizzazione e l'organizzazione dei flussi informativi sia interni sia esterni all'organizzazione. Partecipazione degli stakeholder (ovvero la “collettività”) alla formazione delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

Il procedimento di approvazione del Piano, Sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” dovrà prevedere il coinvolgimento di cittadini, associazioni civiche ed imprese al fine di raccogliere suggerimenti per una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione più efficace. Tali forme di consultazione di soggetti esterni portatori di interessi potranno essere avviate con un avviso pubblico sul sito istituzionale dell'Ente;

6) Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole etiche di comportamento anche ai fini della promozione del valore pubblico. Implementare i processi di formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e comportamento etico per promuovere il valore pubblico, in considerazione del ruolo fondamentale che la stessa assume nell'ambito della strategia per la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza, quale strumento indispensabile per assicurare una corretta e compiuta conoscenza delle regole di condotta che il personale è tenuto ad osservare e a creare un contesto favorevole alla legalità;

7) Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione) e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni. Proseguire nell'integrazione del sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione con il ciclo di gestione della performance e il sistema dei controllo interni; in particolare, il monitoraggio è necessario per assicurare l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione, individuando specifici doveri in capo ai soggetti indicati nella “Sezione rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, in ordine alla periodica verifica circa le attività poste in essere, per l'effettiva attuazione delle misure di legalità ed integrità programmate;

8) Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing). In considerazione delle importanti novità in materia recate dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, dare la più ampia e diffusa

conoscenza a tutti i dipendenti dell'Ente dell'esistenza dell'istituto e delle sue modalità di esercizio, nonché realizzare tutte le azioni organizzative e tecniche necessarie a garantire idonea tutela del dipendente pubblico che venuto a conoscenza per ragioni di lavoro, di attività illecite nell'amministrazione, dovesse segnalarle.

La presente sottosezione al PIAO 2024-2026 è predisposta tenendo conto, nei limiti del possibile in relazione alle limitate dimensioni di questo Comune e delle conseguenti difficoltà organizzative, dei predetti obiettivi strategici.

Gli scopi finali della sottosezione sono quelli di:

- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- aumentare la capacità di individuare i casi di corruzione;
- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione.

Forme di consultazione in sede di aggiornamento

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha messo a disposizione della Giunta la bozza della presente sottosezione redatta in linea con le indicazioni fornite dall'organo consiliare per il triennio 2024-2026.

Analogamente, in data 17.01.2024, sono stati pubblicati sul sito web istituzionale la bozza della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 e un avviso pubblico rivolto a cittadini, associazioni ed a qualsiasi portatore di interessi, finalizzato all'attivazione di una consultazione pubblica mirata a raccogliere contributi per la predisposizione della sezione.

Non sono pervenute osservazioni.

Procedure di formazione e adozione del Piano

Il RPCT, con la collaborazione dei soggetti di seguito indicati, in particolare dei TPO, elabora annualmente la proposta di sottosezione, salva la facoltà di avvalersi di eventuali forme di semplificazione previste dall'ANAC per i Comuni di piccole dimensioni (quali, ad es., la possibilità di confermare la sottosezione del triennio in corso in caso di assenza di fatti corruttivi o di rilevanti modifiche organizzative, fermo restando l'obbligo dell'approvazione di una nuova sottosezione ogni triennio).

Nella predisposizione dello schema di sottosezione si tiene conto delle Linee di indirizzo e degli obiettivi strategici espressi dal Consiglio comunale in apposito documento.

Lo schema di sottosezione è trasmesso al Sindaco ed alla Giunta comunale ai fini della sua approvazione entro i termini previsti dalla legge. Per le annualità 2022 e 2023 questo Comune si è avvalso della possibilità, riservata ai comuni con meno di 5.000 abitanti dal PNA (Aggiornamento) 2018 e dal PNA 2019, di confermare il PTPCT 2021-2023. In adempimento dell'obbligo, previsto anche per i piccoli Comuni, di approvare comunque un nuovo PTPCT ogni tre anni, la presente sottosezione disegna la strategia per la prevenzione della corruzione nel Comune di Ragogna per il triennio 2024-2026.

Preliminarmente alla trasmissione di cui al comma precedente, al fine di disegnare una efficace strategia anticorruzione, viene attuato il coinvolgimento di cittadini ed organizzazioni portatrici di interessi collettivi (*stakeholders*), tramite la pubblicazione sul sito web dell'Ente di apposito avviso per l'inoltro di osservazioni e suggerimenti, allo scopo ultimo di sensibilizzare i cittadini alla cultura della legalità. Il Comune tiene conto dell'esito della consultazione in sede di predisposizione della versione definitiva della sottosezione ed in sede di valutazione della sua adeguatezza, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento.

Ai fini della predisposizione della presente sottosezione il predetto avviso è stato pubblicato in data 17.01. 2024; entro il previsto termine del 30.01.2024 nessun contributo da parte degli *stakeholders* risulta pervenuto al Comune.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge o dalle competenti autorità, la sottosezione viene approvata dalla Giunta comunale.

La sottosezione può essere modificata od integrata anche in corso di anno, su proposta del Responsabile, allorché siano accertate significative violazioni delle sue prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine alle attività dell'Amministrazione e in tutti gli altri casi in cui sia ritenuto opportuno.

Il PIAO, contenente la sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza", è pubblicato sul sito del Comune alla sezione Amministrazione Trasparente > Disposizioni generali > PIAO.

La presente sottosezione dovrà essere coordinata con le altre sottosezioni del PIAO, in particolare con la sottosezione disciplinante la performance. Per questo aspetto si rinvia ai successivi paragrafi dedicati.

Il Comune ha provveduto ad adottare gli atti teleologicamente connessi al Piano, quali il Codice di Comportamento dei dipendenti, aggiornato al DPR n. 81/2023 e adottato con deliberazione giuntale n. 166 del 27.12.2023

Inoltre, con deliberazione consiliare n. 67 del 22.12.2023 il Comune ha approvato il Regolamento per l'accesso civico, l'accesso generalizzato e l'accesso documentale pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente > Altri Contenuti > Accesso civico.

Le disposizioni in materia di Trasparenza sono riportate nella sezione 3 della presente sottosezione.

Integrazione con il Piano della Performance

Il PNA ribadisce l'importanza di coordinare il sistema di gestione del rischio di corruzione con il ciclo della Performance attraverso l'introduzione, sotto forma di obiettivi sia di performance individuale sia organizzativa, delle attività svolte dall'Amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT.

Una programmazione attenta e precisa argina, infatti, decisioni estemporanee, non condivise, che potrebbero essere influenzate da elementi esterni portatori di interessi contrastanti con quelli dell'Amministrazione. In questo senso va letto il collegamento tra i due strumenti, soprattutto in una realtà di così piccole dimensioni.

Un altro aspetto di collegamento tra i documenti si legge nel raccordo tra il sistema dei controlli ed il piano comunale della prevenzione della corruzione. Il programma dei controlli anno 2024 viene pensato e calibrato per monitorare il piano stesso. Il piano della performance 2024 prevede tra gli obiettivi trasversali, comuni a tutte le aree sotto la diretta responsabilità del Segretario comunale, in qualità di RPCT anche l'obiettivo "Attuazione misure previste dal PTPCT". Si rinvia all'allegato "obiettivi di performance 2024-2026".

L'obiettivo consiste in:

- Adozione delle misure di prevenzione generali e specifiche previste nella presente sezione;
- Attuazione delle misure di trasparenza previste nella sezione 2.3.3 "Trasparenza";
- Partecipazione al monitoraggio dei procedimenti ed ai controlli interni;
- Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, codice di comportamento. In fase di rendicontazione e valutazione dei risultati, il coordinamento con il ciclo della performance dovrà avvenire sotto il duplice aspetto dell'indicazione all'interno della Relazione della performance dei risultati raggiunti in termini di obiettivi per la prevenzione della corruzione e di incidenza in termini di valutazione della performance organizzativa ed individuale. I risultati rendicontati nella relazione della performance sono pubblicati nel sito, nell'apposita sezione.

Metodologia

1. Il PNA 2019 ha innovato radicalmente il processo di gestione del rischio come disegnato nel PNA 2013 e nei successivi aggiornamenti. Il documento metodologico che le PPAA sono tenute a seguire è rappresentato dall'Allegato 1 al PNA 2019, richiamato dal PNA 2022 - che questo Comune ha già applicato nel PTPCT 2021-2023 – il quale impone un approccio sostanzialistico e contestualizzato del processo di gestione del rischio, spingendo le amministrazioni all'elaborazione di una strategia della prevenzione che sia effettivamente utile ed efficace e non un mero adempimento formale.

2. La metodologia disegnata dall'ANAC si articola in una pluralità di fasi, che possono così essere riassunte:

- a) Analisi del contesto esterno ed interno;
- b) Mappatura dei procedimenti;
- c) Individuazione dei rischi di comportamenti di *mala gestio*;
- d) Valutazione dei singoli rischi;
- e) Individuazione delle misure di trattamento.

Analisi del contesto

L'Autorità nazionale anticorruzione ha decretato che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.

Inoltre, nell'ottica di rafforzare la logica di integrazione tra performance, struttura organizzativa e prevenzione della corruzione, nella stesura del PIAO, il Comune di Ragogna ha adottato un approccio interdisciplinare che consente, tramite strumenti digitali, l'integrazione tra le diverse sezioni di cui il PIAO si compone.

I dati e le informazioni raccolte per ogni sottosezione del PIAO costituiscono, nella logica della pianificazione integrata, patrimonio comune e unitario per l'analisi del contesto esterno ed interno e consentono di comprendere meglio le caratteristiche dell'Amministrazione e l'ambiente in cui è inserita, presupposto fondamentale delle attività di pianificazione.

Tuttavia, la presente sottosezione, per le finalità per cui viene predisposta, contiene elementi utili e significativi rispondere alle esigenze della gestione del rischio corruttivo.

Dalla relazione annuale 2021 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione al Parlamento emerge che *"Nel corso dell'ultimo anno l'Italia e il mondo hanno dovuto affrontare sfide alle quali non eravamo preparati, che hanno cambiato l'equilibrio del pianeta e la vita di tutti noi. Proprio nel momento in cui cominciavano ad apprezzarsi i frutti degli sforzi profusi per il superamento della pandemia, grazie anche a scelte istituzionali non scontate, oltre che alla determinazione dei cittadini, lo scenario internazionale è stato nuovamente sconvolto dalla deprecata invasione russa dell'Ucraina. Improvvisamente, siamo stati proiettati indietro nella storia, che si è ripresentata col suo volto peggiore. In mezzo a tali difficoltà, tutti abbiamo potuto cogliere importanti segnali di segno opposto. Col Next Generation EU, si è apprezzata l'Europa migliore e la sua capacità di reagire con coesione e determinazione, mantenendo lo sguardo rivolto al futuro. Il Pnrr è certamente un ricchissimo insieme di investimenti straordinari, ma è, prima ancora, un piano di riforme, ineludibili e da tempo necessarie, che speriamo lascino anche, in un Paese cronicamente incapace di programmare, l'abitudine a organizzarsi su obiettivi di lungo periodo, sottratti al ciclo politico e destinati a creare benefici duraturi per le generazioni che verranno. ... Affinché gli ingenti sforzi profusi dalle istituzioni europee e nazionali abbiano successo; affinché la dedizione e l'impegno di chi ha operato nelle diverse amministrazioni pubbliche, come pure nel settore privato, siano adeguatamente ripagati; e affinché lo spirito di sacrificio e i gesti di generosità mostrati da tanti cittadini trovino meritata ricompensa; affinché, insomma, il grande sforzo collettivo messo in campo in questi anni porti ad un vero progresso, ad una crescita che non sia solo economica, ma anche sociale e civile, occorre favorire e promuovere una rinnovata e convinta fiducia nelle istituzioni e nell'agire pubblico".*

E a questo riguardo occorre rilevare che secondo i dati diffusi il 31 gennaio 2023, l'indice di percezione della corruzione di "Transparency international" per il 2022 assegna all'Italia 56 punti, facendo salire la posizione dell'Italia al 41° posto (su una classifica di 180 paesi). L'anno precedente l'Italia occupava il 42° posto.

Il contesto esterno

Per i dati relativi alla presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso, reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato, il Responsabile anticorruzione si è avvalso degli elementi e dei dati contenuti:

- nella Relazione semestrale della DIA al parlamento – secondo semestre 2022;
- nella Relazione sull'amministrazione della giustizia per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023;
- nella relazione periodica sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno - anno 2019 e pubblicata sul sito della Camera dei deputati;
- nel DUP 2024-2026.

Dalla lettura della relazione riferita al secondo semestre 2022 della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) emerge come anche il Friuli-Venezia Giulia sia interessato da infiltrazioni di organizzazioni mafiose e della criminalità comune nel tessuto economico e sociale.

Si legge nella relazione: *"Nel secondo semestre 2022 costante è la crescita dell'economia[1] in Friuli-Venezia Giulia, che ha coinvolto principalmente le province di Trieste e Udine, e, in misura residuale, quelle di Pordenone e Gorizia. Allo sviluppo di tale fenomeno macroeconomico, hanno contribuito certamente i risultati positivi derivanti dagli ingenti investimenti finalizzati alla realizzazione di grandi opere infrastrutturali[2], nonché dai fondi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per la Regione. Direttamente proporzionale alla crescita economica regionale è l'attenzione istituzionale ai rischi di infiltrazione mafiosa nell'economia legale del Friuli- Venezia Giulia[3], territorio che potrebbe suscitare l'interesse delle organizzazioni criminali, per loro natura predisposte a investire proventi illeciti[4]. Al riguardo, il Presidente della Corte d'Appello di Trieste, Sergio GORJAN, nella "Relazione sull'amministrazione della giustizia per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023"[5] afferma che "...va sempre ricordato come permanga rilevante la funzione di territorio di transito internazionale della Regione, sicché rimane sempre alta l'esigenza di una costante vigilanza per impedire l'infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto economico regionale".*

In tale ottica è serrato l'esame delle istruttorie antimafia prefettizie più rilevanti. Grande impulso è stato, inoltre, impresso all'approfondimento dei progetti di investimenti pubblici di maggior interesse, anche in virtù della "snellezza" delle procedure per velocizzare la realizzazione di opere ovvero per l'assegnazione di contributi pubblici[6] che, potenzialmente, potrebbe risultare di particolare stimolo per gli appetiti della criminalità organizzata. Tale tendenza è confermata dal Procuratore Generale facente funzioni presso la Corte d'Appello di Trieste, Carlo Maria ZAMPI che, intervenendo durante la cerimonia di inaugurazione dell'Anno giudiziario 2023, afferma "...non risultano preoccupanti episodi di infiltrazioni di stampo associativo mafioso, grazie anche all'elevata attenzione al pericolo da parte di tutte le istituzioni e al vigile e attento rispetto delle regole da parte delle amministrazioni e della popolazione tutta, che costituiscono indubbiamente un argine imprescindibile per scoraggiare i tentativi di erodere con fini criminosi spesso irreversibili un tessuto amministrativo, economico e sociale fondamentalmente sano".

Tuttavia, nonostante la costante azione preventiva e repressiva, nel tempo è stata appurata in Friuli-Venezia Giulia la presenza di soggetti ritenuti appartenere alle c.d. mafie tradizionali, riconducibili alla 'ndrangheta[7], a cosa nostra[8], alla camorra[9], nonché a sodalizi criminali pugliesi[10]. Sebbene l'accertata operatività di sodalizi criminali di matrice autoctona in Friuli-Venezia Giulia, finalizzata alla commissione dei tipici reati mafiosi, allo stato non sussistono evidenze investigative che accertino forme stanziali degli stessi. Aspetto questo che accresce, inevitabilmente, i tentativi di insediamento di altre organizzazioni criminali[11], talora in forma multi-etnica, attive soprattutto nella commercializzazione di stupefacenti, nell'immigrazione clandestina e nello sfruttamento della prostituzione. Riguardo il flusso migratorio, sempre il Procuratore Generale facente funzioni presso la Corte d'Appello di Trieste, Carlo Maria ZAMPI, dichiara che "...Foriera di immediata preoccupazione è invece la progressiva espansione dell'immigrazione clandestina attuata attraverso l'utilizzo della cosiddetta "rotta balcanica", ovvero quel percorso che da oriente, attraverso migliaia di chilometri, giunge al traguardo, costituito dalla nostra regione in quanto porta dell'occidente, perseguito come meta finale dei migranti".

Dalla "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" anno 2019, presentata alla Camera dei deputati dal Ministro dell'Interno e comunicata alla Presidenza il 27.11.2020 (non si è rinvenuta una relazione più recente) per la provincia di Udine si può leggere quanto segue: "PROVINCIA DI UDINE. La Provincia di Udine, territorio di confine con la Slovenia e l'Austria, è caratterizzata da una fiorente attività economica, soprattutto di piccola imprenditoria, ed è stata interessata da ingenti investimenti per la realizzazione di grandi opere quali, ad esempio, la costruzione della terza corsia dell'autostrada A4.

Sebbene non siano emerse situazioni che possano essere indice di infiltrazioni nell'economia locale da parte di appartenenti alla criminalità organizzata, la presenza a Tolmezzo della Casa Circondariale destinata alla massima sicurezza per criminalità organizzata, rende il luogo frequentato dai familiari dei detenuti in regime di 41 bis.

Nel territorio, nel recente passato, è stata accertata la presenza di alcuni elementi appartenenti alla cosca dei "Piromalli" di Gioia Tauro (RC) e anche di affiliati al clan barese degli "Strisciuglio". Mentre è dell'ultimo periodo in esame un collegamento con i clan leccesi attraverso affiliati/contigui al gruppo criminale "Nocera" di Carmiano (LE), al clan "Tornese" di Monteroni di Lecce (LE), nonché dal clan camorristico "Gallo Cavaliere" di Torre Annunziata (NA). Già da alcuni anni, si segnalano interessi riconducibili a diverse matrici criminali, con soggetti collegati alla Camorra attivi nel settore del commercio al dettaglio di abbigliamento, con ditte talvolta utilizzate per schermare i proventi di attività illecite, quali lo spaccio di sostanze stupefacenti e il traffico di armi, sfruttando il valico di confine italo - austriaco di Ugovizza di Malborghetto Valbruna (UD). Così come già emerso nelle altre

province friulane, il territorio, per la sua peculiare posizione geografica, è interessato da attività illecite a carattere transnazionale quali il traffico di sostanze stupefacenti, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, il contrabbando di tabacchi lavorati esteri e il traffico di gasolio. Tali crimini risultano prevalentemente ad appannaggio di sodalizi criminali stranieri, talvolta di composizione multietnica e in cooperazione con italiani. Il traffico e lo spaccio di stupefacenti risultano gestiti, oltre che dagli italiani, anche in maniera sempre più diffusa da cittadini pakistani, afgani, nigeriani, turchi, nord africani e mediorientali. È stato documentato che i cittadini di nazionalità cinese si sono distinti per evasione fiscale e altre frodi fiscali. Inoltre, sono attivi nel favoreggiamento e nello sfruttamento della prostituzione, esercitata, prevalentemente, all'interno dei centri per i massaggi. La Provincia si conferma snodo evidente per il contrabbando di tabacchi lavorati esteri, immessi nel territorio nazionale mediante autovetture e/o furgoni condotti da cittadini dell'est Europa, in particolare ucraini, ma anche soggetti di origine partenopea. La porta di collegamento con l'est Europa, inoltre, favorisce il traffico internazionale di gasolio per autotrazione posto in essere prevalentemente da soggetti polacchi ed ucraini. La commissione dei reati contro il patrimonio è appannaggio prevalentemente di italiani, serbi e kosovari.

Pregresse attività investigative hanno evidenziato la presenza di alcuni soggetti collegati a Cosa nostra palermitana ("Palermo-Acquasanta" e "Mazzei-Carcagnusi") me di altri legati alla criminalità campana; questi ultimi riferibili ai clan "Zazo-Mazzarella" di Napoli e "D'Alterio-Pianese" di Qualiano (NA), operanti nella gestione di attività commerciali. A conferma dell'importanza di questo territorio per tale matrice criminale si rammenta che, nel marzo 2019, l'Arma dei Carabinieri ha dato esecuzione ad un Decreto di fermo di indiziato di delitto, nei confronti di appartenenti al clan "Gionta-Ascione-Papale-Ianuale-Elia" e di soggetti riconducibili alle cosche di Rosarno (RC), indagati per traffico internazionale di armi aggravato dal metodo mafioso.

PRINCIPALI OPERAZIONI DI POLIZIA

28 gennaio 2019 - Tarvisio (UD) - La Guardia di Finanza, nel corso di un controllo volto al contrasto del traffico di sostanze stupefacenti, ha tratto in arresto 1 cittadino nigeriano proveniente in treno da Monaco di Baviera e diretto a Venezia che risultava aver ingerito numerosi ovuli. Al termine delle operazioni di evacuazione sono stati sottoposti a sequestro 50 ovuli contenenti gr. 700 di cocaina e 30 ovuli contenenti gr. 480 di eroina.

15 febbraio 2019 - Ugovizza (UD) - L'Arma dei Carabinieri ha tratto in arresto una persona e sequestrato kg. 12,650 di bulbi di papavero da oppio.

25 febbraio 2019 - Magnano in Riviera (UD), Duino-Aurisina (TS) - La Guardia di Finanza, nell'ambito dell'operazione "Arachosia", condotta nei confronti di un sodalizio mediorientale dedito, nella Regione Friuli-Venezia Giulia nonché nella Regione austriaca della Carinzia, allo spaccio organizzato di sostanze stupefacenti, ha tratto in arresto 1 cittadino afghano e sequestrato circa 4.200 gr. di hashish e marijuana. 20 marzo 2019 - Udine - La Polizia di Stato ha eseguito 37 decreti di perquisizione domiciliare su tutto il territorio nazionale per i reati di detenzione e divulgazione di materiale pedopornografico. A Cosenza un cittadino russo è stato tratto in arresto per l'ingente quantità di materiale pedopornografico in suo possesso. Altri 35 soggetti sono stati denunciati in stato di libertà.

21 marzo 2019 - Manzano (UD), San Giovanni al Natisone (UD) - La Guardia di Finanza, a conclusione dell'operazione "Magic Box", avviata nel gennaio 2018, ha indagato 3 imprenditori di etnia cinese operanti nel c.d. "Triangolo della sedia" i quali avevano creato un articolato schema evasivo, operato con la sistematica omissione del versamento delle imposte, attraverso la creazione di imprese "apri e chiudi", intestate a prestanome nullatenenti e che hanno permesso, nel tempo, l'evasione e la prosecuzione dell'attività con nuovi soggetti economici. Inoltre, sono state controllate 9 ditte individuali intestate a persone fisiche anch'esse di nazionalità cinese, accertando redditi sottratti a tassazione per circa 24.000.000 di euro, Iva dovuta per circa 3.100.000 euro e imposte non versate per oltre 1.000.000 di euro. Al termine, sono stati eseguiti 3 provvedimenti di sequestro preventivo per un importo di 2.788.210,86 euro, su disponibilità liquide, unità immobiliari e beni mobili di valore, per complessivi 1.405.000 euro.

28 marzo 2019 - Udine - La Polizia di Stato, nell'ambito dell'operazione "Pusher 3-Piazza Pulita", ha eseguito 30 arresti ritardati nei confronti di altrettanti stranieri (in prevalenza afghani e pakistani) ritenuti responsabili di spaccio di sostanze stupefacenti. Le indagini hanno permesso di documentare l'attività di spaccio svolta dai destinatari dei provvedimenti soprattutto nella zona della stazione ferroviaria e nei pressi del Castello.

28 marzo 2019 - Gonars (UD) - La Guardia di Finanza, nell'ambito di un servizio volto al contrasto del traffico illecito di tabacchi provenienti dai Paesi dell'Europa orientale e balcanica, ha controllato due autovetture provenienti dal confine di Stato, all'interno delle quali ha rinvenuto, complessivamente, un carico di oltre 1.400 stecche di sigarette recanti etichetta "Marlboro" risultata contraffatta. All'esito del controllo sono stati sottoposti a sequestro circa 280 kg. di t.l.e. e 2 veicoli, mentre i 2 conducenti - entrambi di origine partenopea - sono stati tratti in arresto.

29 marzo 2019 - Udine - La Polizia di Stato, nell'ambito dell'operazione "Magnolia 2018", ha tratto in arresto 27 soggetti extracomunitari (afghani e pakistani) responsabili di detenzione ai fini di spaccio di sostanze stupefacenti. Nel corso dell'operazione sono stati anche temporaneamente

chiusi gli esercizi commerciali presso i quali è stata riscontrata la presenza di spacciatori e la cessione di stupefacente.

- Tolmezzo (UD) - La Guardia di Finanza, nell'ambito di un servizio a contrasto del traffico illecito di tabacchi di contrabbando provenienti dall'est Europa, ha sottoposto a controllo, nei pressi del casello autostradale di Tolmezzo (UD), due autovetture all'esito del quale ha rinvenuto circa 177 kg. di sigarette, sequestrate unitamente ai mezzi, mentre 3 cittadini ucraini sono stati tratti in arresto per contrabbando di t.l.e.

15 aprile 2019 - Udine - La Polizia di Stato ha tratto in arresto 2 cittadini pakistani per detenzione ai fini di spaccio di sostanze stupefacenti e sequestrato 15 kg. di hashish.

14 maggio 2019 - Udine - La Guardia di Finanza, nell'ambito dell'attività di prevenzione e repressione del traffico internazionale di gasolio proveniente dall'est Europa, lungo il tratto autostradale Palmanova-Tarvisio, ha sottoposto a controllo un autoarticolato che documentalmente trasportava etanolo. L'attività ha consentito di sequestrare 27.500 kg. di gasolio per autotrazione ed il mezzo oltre che denunciare il conducente di nazionalità ucraina per sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici e irregolarità nella circolazione dei prodotti sottoposti ad accisa.

9 maggio 2019 - Udine - La Polizia di Stato ha tratto in arresto un cittadino nigeriano per detenzione ai fini di spaccio di sostanze stupefacenti e sequestrato 1,3 kg. Di marijuana.

16 maggio 2019 - Udine - La Guardia di Finanza, nell'ambito dell'attività di prevenzione e repressione del traffico internazionale di gasolio proveniente dall'est Europa, lungo il tratto autostradale Palmanova-Tarvisio ha sottoposto a controllo un autoarticolato con targa polacca all'esito del quale ha rinvenuto circa 28.000 kg. di gasolio per autotrazione e non, come indicato nel documento di trasporto, di olio lubrificante; il prodotto è stato, pertanto, sottoposto a sequestro unitamente alla motrice e al semirimorchio, ed il conducente, di nazionalità polacca, è stato denunciato.

20 giugno 2019 - Udine - La Guardia di Finanza, nell'ambito dell'operazione "Arachosia", condotta nei confronti di un sodalizio mediorientale dedito allo spaccio di sostanze stupefacenti sul territorio regionale del Friuli-Venezia Giulia nonché nella vicina regione austriaca della Carinzia, ha dato esecuzione a 4 misure cautelari (di cui 3 in carcere e 1 agli arresti domiciliari) nei confronti di altrettanti sodali (2 cittadini afghani, 1 turco e 1 pakistano).

21 luglio 2019 - Udine - La Polizia di Stato ha sottoposto a fermo di indiziato di delitto 4 soggetti italiani ritenuti responsabili di rapina presso una gioielleria di Udine; sono stati recuperati gli oggetti

sottratti, ovvero alcuni orologi di marca Rolex, per un valore di 40.000 euro circa, ed una pistola semiautomatica con matricola abrasa calibro 45.

4 settembre 2019 – Udine - La Polizia di Stato ha tratto in arresto 2 cittadini pakistani per detenzione ai fini di spaccio di sostanze stupefacenti e sequestrato 1 kg. di hashish.

17 settembre 2019 - Udine, Brindisi e Lecce - L'Arma dei Carabinieri ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 22 soggetti, affiliati/contigui al gruppo criminale "Nocera" di Carmiano (LE), ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione di tipo mafioso, associazione finalizzata al traffico di stupefacenti, estorsione e danneggiamento, aggravati dal metodo mafioso, nonché porto illegale di armi e di materiale esplosivo.

L'indagine ha consentito di delineare gli assetti del sodalizio - collegato al clan "Tornese" di Monteroni di Lecce (LE), egemone nel leccese e organico alla Sacra Corona Unita salentina - dedito allo smercio, a Carmiano e nei comuni limitrofi, di cocaina, hashish e marijuana approvvigionati dal gruppo "Politi" di Monteroni di Lecce (anch'esso federato ai "Tornese", nonché dal clan camorristico "GalloCavaliere" di Torre Annunziata - NA), con un profitto di circa 70.000 euro al mese ed alle estorsioni in pregiudizio di attività commerciali e imprese, commesse anche tramite intimidazioni e danneggiamenti.

30 settembre 2019 - Tolmezzo (UD) - L'Arma dei Carabinieri ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare, per omicidio e detenzione illegale di armi, nei confronti di un esponente del clan camorristico "Moccia". L'indagato è ritenuto responsabile dell'omicidio, commesso a Sant'Antimo (NA) nel 2004, di una donna pregiudicata per contrasti nell'ambito del medesimo sodalizio.

- **Udine** - La Guardia di Finanza ha sottoposto a controllo un cittadino nigeriano trovato in possesso di numerosi involucri contenenti complessivamente oltre 500 gr. di marijuana e hashish. L'attività si è conclusa con il sequestro del narcotico e con l'arresto del soggetto per il reato di spaccio di sostanze stupefacenti.

25 ottobre 2019 - Malborghetto-Valbruna (UD) - La Guardia di Finanza, nel corso di un servizio volto alla repressione dei traffici illeciti, nei pressi del casello autostradale di Ugovizza-Malborghetto (UD), ha sottoposto a controllo un autoarticolato con targa polacca che, come attestato a livello documentale, trasportava oli lubrificanti esausti.

L'attività ha consentito di sequestrare 24.000 kg. di gasolio per autotrazione ed il mezzo oltre che denunciare il conducente di nazionalità polacca per sottrazione all'accertamento od al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici e irregolarità nella circolazione dei prodotti sottoposti ad accisa.

20 novembre 2019 - Marano di Napoli (NA), Tolmezzo (UD) e Voghera (PV) - L'Arma dei Carabinieri ha eseguito un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di 6 persone, ritenute responsabili di associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale, falsa attestazione o dichiarazione a Pubblico Ufficiale, possesso e fabbricazione di documenti di identificazione falsi e violazione della sorveglianza speciale, aggravate dal metodo mafioso. L'indagine, avviata a seguito dell'arresto, il 27 novembre 2018 a Mugnano di Napoli (NA), di un latitante inserito nell'"elenco dei latitanti pericolosi", reggente del clan "Orlando-Nuvoletta-Polverino", egemone a Marano di Napoli e nei comuni limitrofi, ha consentito di documentare il sistema di copertura e sostegno del capoclan, durante i circa 15 anni di latitanza e accertare le responsabilità ed i ruoli degli indagati, tra i quali 4 (non noti come contigui al sodalizio) avevano fornito documenti falsi, autovetture e appartamenti intestati a terzi, mentre gli altri 2 (affiliati al clan) assicuravano l'esecuzione delle direttive impartite dal latitante per lo svolgimento delle attività criminali della compagine.

3 dicembre 2019 - Udine – La Polizia di Stato, nell'ambito dell'operazione "Predator", volta all'individuazione degli autori di una serie di furti commessi da una banda di etnia kosovara, nelle aree di servizio del Veneto e del Friuli-Venezia Giulia, ha eseguito tre ordinanze di custodia cautelare in carcere nei confronti di 2 cittadini serbi e 1 kosovaro.

[1] In base all'Indicatore Trimestrale dell'Economia Regionale (ITER), l'aumento del PIL rispetto al corrispondente periodo del 2021 sarebbe prossimo al 6 per cento, in linea con l'andamento nazionale (Fonte: Banca d'Italia, [https:// www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2022/2022-0028/2228-friuli.pdf](https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2022/2022-0028/2228-friuli.pdf)).

[2] Le opere infrastrutturali di maggiore impegno economico in corso di esecuzione sono quelle correlate alla progettazione e all'ampliamento dell'autostrada A4 e del porto di Trieste.

[3] Il 6 dicembre 2022, alla presenza del sottosegretario di Stato al Ministero dell'Interno, On. Emanuele Prisco, del Direttore dell'Agenzia Nazionale e la destinazione dei Beni Sequestrati e Confiscati alla criminalità organizzata (ANBSC), Bruno CORDA, nonché delle più alte cariche istituzionali della Regione Friuli Venezia Giulia, si è tenuto a Trieste il convegno nazionale "I beni confiscati alla criminalità" in collaborazione con l' Osservatorio Regionale Antimafia (istituito con Legge Regionale 9 giugno 2017, n. 21, ad oggetto: "Norme in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità organizzata e di stampo mafioso e per la promozione della cultura della legalità").

[4] A proposito delle ingenti risorse economiche stanziare, il Procuratore Capo di Trieste, dott. Antonio DE NICOLO, nel suo intervento tenuto il 4 aprile 2022 al convegno per il trentennale della DIA riferiva "Queste organizzazioni guardano con interesse agli investimenti che l'Europa sta dando alla nostra regione. La mia attività verso la polizia giudiziaria, i carabinieri, la polizia, la DIA e la GdiF sprona loro a non cessare di controllare mai con attenzione i flussi di capitale".

[5] Relazione sull'amministrazione della giustizia nel distretto della Corte di Appello di Trieste per l'inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2023. Trieste 28 gennaio 2023.

[6] Avuto riguardo, soprattutto, al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per la Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia.

[7] Che mira a infiltrarsi nel circuito economico legale mediante soggetti organici o vicini alle 'ndrine, operanti da anni su questo territorio nel settore edile, estrattivo e del trasporto in conto terzi. Al riguardo si rammentano le operazioni "Provvidenza" e "Camaleonte", del 2017 e 2019 e, più di recente, l'operazione "Joy's Seaside" conclusa nel marzo 2021 dalla Polizia di Stato di Reggio Calabria.

[8] Si tratta di soggetti coinvolti in importanti inchieste di mafia, con interessi economici nel settore immobiliare. Al riguardo, si rammenta che il 7 luglio 2021 è stato tratto in arresto, in esecuzione della Sent. di condanna n. 1593/2020 emessa dalla Procura Generale della Repubblica di Catania, un catanese residente in provincia di Pordenone esponente di vertice del clan SCALISI, ritenuto responsabile di associazione di tipo mafioso, estorsione, rapina, associazione finalizzata al traffico di stupefacenti.

[9] È stata riscontrata la presenza, in particolare nel territorio del litorale regionale sino alla cittadina di Caorle (VE), di soggetti con interessi economici nel settore della ristorazione (titolari di pizzerie in franchising di brands a diffusione nazionale e internazionale) e nel commercio al dettaglio di abbigliamento. Inoltre, pregresse attività investigative ("Piano B", "White Car", "Welfen", "Lotar" e "Markt", concluse tra il 2018 e il 2019 e "Cantonà", del 2020) hanno accertato la commissione di alcuni reati tipicamente "mafiosi" quali truffe, frodi fiscali, traffici di armi e stupefacenti nonché reati predatori, riconducibili a soggetti ritenuti appartenere o vicini alla criminalità organizzata campana. In particolare, l'indagine "Markt" ha colpito alcuni soggetti contigui ad un sodalizio criminale camorrista attivo in Friuli-Venezia Giulia e Veneto orientale, ritenuti responsabili a vario titolo di estorsione aggravata dal metodo mafioso che, mediante reiterate condotte intimidatorie, costringevano numerosi commercianti ambulanti friulani e veneti a non esercitare la propria attività imprenditoriale, esercitando di fatto il pieno controllo del territorio.

[10] In passato, nell'ambito dell'attività informativa condotta dalla DIA di Trieste è stata accertata la presenza stanziale di soggetti ritenuti contigui alla criminalità organizzata pugliese, in particolare nella provincia di Udine, mentre più recentemente si sono registrate forme di "pendolarismo criminale" finalizzate alla commissione di reati predatori.

[11] Nel periodo di riferimento si segnala l'operazione "Dream Earnings" della Polizia di Stato, successivamente meglio descritta.

Il contesto interno

Si rimanda alla sezione "Contesto Comunale" per:

- l'analisi del contesto socioeconomico del territorio;
- inquadramento del Comune all'interno della Comunità Collinare del Friuli;
- descrizione del contesto comunale (territorio, geografia, popolazione, servizi erogati, gestione pubblici servizi ecc.);
- al DUP 2024-2026 per la missione strategica del Comune.

L'Organizzazione – la macrostruttura

Con riferimento alla "Struttura organizzativa" si rinvia alla sottosezione "Organigramma" e "Capitale umano" del presente PIAO.

Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

L'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione è strettamente legata al grado di diffusione della cultura organizzativa della gestione del rischio all'interno dell'ente. L'ampio coinvolgimento dell'intera struttura comunale nel processo di costruzione della strategia di contrasto al fenomeno corruttivo - inteso nella sua accezione più ampia, coincidente cioè con qualunque forma, ancorché non rilevante ai fini penali, di cattivo uso del potere pubblico -, favorisce un'ampia responsabilizzazione, e a più livelli, dell'intera organizzazione; fattore indispensabile, quest'ultimo, per assicurare l'effettiva realizzazione del piano e, per tale via, il miglioramento del livello di benessere della comunità locale, che risulta inevitabilmente compromesso dal verificarsi di casi di cattiva amministrazione.

Con l'introduzione del Piano integrato di Attività ed Organizzazione si è provveduto ad armonizzare la mappatura dei processi e la gestione del rischio ai dettami del PNA 2019 all.1.

Comune di Ragogna

Nella strategia della prevenzione operano i seguenti soggetti:

- Il Consiglio comunale;
- La Giunta comunale;
- Il Sindaco;
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (in seguito anche "RPCT");
- I Titolari di Posizione Organizzativa (TPO);
- L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
- L'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- I dipendenti ed i collaboratori a qualsiasi titolo del Comune;
- Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA);
- Gli *stakeholders* (ovvero i portatori di interessi collettivi).

I ruoli che ciascuno dei soggetti indicati svolge nell'ambito della strategia di prevenzione della corruzione possono essere così riassunti:

a) Il **Consiglio comunale**, quale organo di indirizzo politico-amministrativo, adotta linee di indirizzo ed obiettivi strategici da sviluppare nella sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza". Per la stesura della presente sottosezione, il Consiglio comunale ha adottato una deliberazione contenente gli obiettivi strategici riportati nel paragrafo "*Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e collegamento con la sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" e con il sistema di controllo interno*" (delibera consiliare n. 73 del 22.12.2023).

L'approvazione di tale documento generale ha anche la funzione di richiamare l'attenzione dei consiglieri nella materia de qua, coinvolgendoli nella definizione della strategia della prevenzione della corruzione, dalla quale altrimenti sarebbero esclusi;

b) La **Giunta comunale** è competente a adottare, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, il PIAO contenente anche la sezione "rischi corruttivi e trasparenza", e i successivi aggiornamenti, entro il 31 gennaio di ogni anno o, se consentito dall'ANAC, ogni tre anni;

c) Il **Sindaco** nomina il R.P.C.T. e conferisce gli incarichi di Posizione Organizzativa; allo stesso sono annualmente trasmessi gli esiti dei controlli interni anche affinché ne dia comunicazione al Consiglio comunale;

d) Il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** del Comune è il Segretario Comunale, dott.ssa Fulvia Di Ronco, nominato con decreto sindacale n. 8 del 16 dicembre 2022.

Il R.P.C.T. esercita i compiti attribuitigli dalla legge, dal PNA e dal presente Piano, in particolare:

A. in materia di anticorruzione:

- elabora la proposta relativa alla sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" ed i successivi aggiornamenti da sottoporre alla Giunta comunale ai fini della necessaria approvazione, secondo le procedure nel prosieguo elencate.

L'ANAC ha precisato, nel PNA 2019, con particolare riferimento alla fase della gestione del rischio corruttivo, che il RPCT svolge prevalentemente un ruolo di coordinamento degli attori coinvolti nella strutturazione della strategia anticorruptiva, ritenendo indispensabile, a tal fine, la partecipazione attiva degli altri attori, soprattutto dei Responsabili dei servizi (T.P.O.);

- verifica l'efficace attuazione della sottosezione e la sua idoneità e propone le modifiche della stessa quando siano accertate significative violazioni delle sue prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;

- coordina, d'intesa con i T.P.O. l'attuazione della sottosezione;

- definisce, di concerto con i T.P.O., i programmi formativi dei T.P.O. medesimi e di tutto il personale dipendente;

- entro i termini previsti dalla normativa, predisporre e pubblica sul sito web istituzionale dell'Ente, annualmente, una relazione, stilata sulla base degli schemi predisposti dall'ANAC, recante i risultati dell'attività svolta, trasmettendola per conoscenza ai membri della Giunta e del Consiglio comunale; su richiesta di questi ultimi, o di propria iniziativa, il Responsabile riferisce in ordine all'attività espletata;

- trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo;

- segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

B. in materia di trasparenza:

- Controlla sul rispetto degli obblighi di pubblicazione (il dato pubblicato deve essere: completo, chiaro e aggiornato);
- svolge gli specifici ruoli in materia di accesso civico ed accesso generalizzato allo stesso attribuiti dal Regolamento dell'accesso civico, dell'accesso generalizzato e dell'accesso documentale approvato con delibera CC n. 67 del 22.12.2023.
- Controlla l'attuazione dell'accesso civico (d. lgs. 33/2013);
- Potere di riesame nel caso di diniego dell'accesso civico generalizzato (d. lgs. 33/2013)

C. in materia disciplinare e di incompatibilità e inconferibilità:

- Verifica la conoscenza dei codici di comportamento
- Monitora l'attuazione del codice
- esercita compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 Legge 190/20 e art. 15 Decreto Legislativo 39/2013).

-

D. in materia di whistleblowing:

- riceve e prende in carico le segnalazioni;
- pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

E. in materia di inconferibilità e incompatibilità:

- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;
- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.

e) I T.P.O. (o Responsabili di servizio) devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;

- partecipare attivamente, quali referenti/collaboratori del RPCT, al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure; nel PNA 2019 l'ANAC rimarca particolarmente l'indispensabilità della collaborazione dei T.P.O. nella predisposizione della strategia anticorruzione e del loro ruolo proattivo in tutte le fasi della gestione del rischio, dalla mappatura dei processi all'individuazione dei rischi ed alla predisposizione di misure di trattamento affinché siano il più possibile concrete e sostenibili dal punto di vista organizzativo;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella sottosezione e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione;
- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT e dell'Autorità giudiziaria, come previsto anche nel Codice di comportamento specifico già adottato dall'Ente;
- assicurare l'osservanza del Codice di comportamento personalmente e da parte dei dipendenti assegnati alla propria Area/Settore, verificando le ipotesi di violazione ed avviando i relativi procedimenti disciplinari;
- vigilare sulla partecipazione del personale assegnato alla propria Area alle attività formative in materia di anticorruzione e considerare la mancata ingiustificata partecipazione in sede di valutazione della performance;
- osservare le misure contenute nella presente sottosezione.

f) L'**O.I.V.** svolge compiti ad esso attribuiti dalle norme e dal PNA ed in particolare:

- offre, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;

Comune di Ragogna

- agisce precipuamente nel settore della trasparenza amministrativa, mediante i controlli e le attestazioni annuali sul rispetto degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni annualmente impartite con delibera dell'ANAC; - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento del Comune e sulle sue modifiche;
- favorisce l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo, con particolare riferimento all'attuazione delle misure in materia di trasparenza amministrativa.

g) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari:

- gestisce, tra gli altri, anche i procedimenti disciplinari per le violazioni delle disposizioni della presente sottosezione;
- procede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti delle competenti autorità giudiziarie;
- propone eventuali aggiornamenti del Codice di comportamento del Comune.

h) I dipendenti:

L'attività volta alla prevenzione del rischio corruttivo, nelle sue diverse articolazioni di proposta, attuazione e monitoraggio, richiede la partecipazione condivisa di tutto il personale comunale. Non soltanto responsabili di Posizioni Organizzative e Responsabili di servizio o uffici, ma tutti i dipendenti, ciascuno per l'area di competenza.

In particolare:

- Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.
- Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni del piano, anche in virtù degli obblighi di lealtà e diligenza che derivano dal rapporto di lavoro instaurato con il Comune di Cuneo, qualunque forma esso assuma. Tutti i dipendenti del Comune devono mettere in atto le misure di prevenzione previste dal piano: la violazione è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile quando le responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.

Comune di Ragogna

- Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.
- Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.
- Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.

i) I Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:

I collaboratori del Comune di Ragogna sono tenuti alla conoscenza e al rispetto delle prescrizioni contenute nel presente Piano unitamente a quelle contenute nel Codice di Comportamento.

Spetta loro altresì il compito di segnalare eventuali situazioni di illecito delle quali sono venuti a conoscenza nell'espletamento del compito loro assegnato.

Anche per il triennio 2024/2026 viene confermata la procedura da seguire per il conferimento degli incarichi con riferimento a consulenti e collaboratori del Comune di Ragogna.

Prima di conferire un incarico il Responsabile deve acquisire dal destinatario dell'incarico:

- Curriculum vitae;
- Dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse ex comma 5, art. 53 D. Lgs. 165/2001 e impegno all'osservanza della presente sottosezione e del Codice di Comportamento;
- Dichiarazione per la pubblicità dei dati di cui all'art. 15, comma 1, del D. Lgs. 33/2013.

Nel caso di incarichi preceduti da determinazione a contrattare la documentazione obbligatoria deve essere prevista nell'atto stesso.

Nell'atto di affidamento il TPO/Responsabile di Servizio deve attestare di aver verificato "...la non sussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse" per lo svolgimento dell'incarico affidato.

l) Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA):

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con determinazione n. 554 del 14.11.2019, cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi

all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.

m) Gli **stakeholders** – cittadini ed organizzazioni rappresentative di interessi collettivi – partecipano alla predisposizione della sottosezione contribuendo con osservazioni e proposte inoltrate al Comune a seguito della pubblicazione di apposito avviso di avvio del procedimento di elaborazione della sottosezione, di cui si terrà specifico conto nel processo di gestione del rischio.

Il ruolo di Responsabile della Transizione Digitale (RTD) è ricoperto dal Segretario Comunale dott.ssa Fulvia Di Ronco, nominato con deliberazione giunta n. 8 del 24.01.2023, su proposta del quale, con delibera di giunta n. 88 del 03.08.2023, è stato approvato il Piano triennale per la Transizione Digitale – anno 2023 - contenente la programmazione delle misure per la transizione al digitale, come previsto dall'art. 64-bis del D.Lgs. n. 82/2005 e smi.

La violazione delle disposizioni contenute nella presente sottosezione è fonte di responsabilità disciplinare, salve le eventuali ulteriori responsabilità civili e penali.

Destinatari della sottosezione, ovvero i soggetti chiamati a darvi attuazione, sono: gli amministratori, le posizioni organizzative/responsabili di servizio, i dipendenti, i concessionari ed incaricati di pubblici servizi, nonché i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1-ter della L. 241/1990.

Mappatura dei processi

La mappatura dei processi riveste particolare importanza ed è considerata fondamentale per la valutazione del rischio. Essa consiste nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi del Comune di Ragogna ed è finalizzata a identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.

Il processo è una sequenza di attività interrelate e interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno dell'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione, e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi.

Il Comune di Ragogna ha approvato con D.C.C. 39/2014 il regolamento sui tempi procedurali, provvedendo di fatto alla mappatura dei vari iter, con individuazione anche del relativo Responsabile.

Con il PTPC 2017-2019 si era provveduto alla mappatura di alcuni processi, con la riserva di completare l'attività con il PTPC successivo. Analizzando il documento, sono emerse alcune criticità di carattere metodologico, nel senso che in esso non è stata prestata un'adeguata attenzione alla definizione dei rischi concreti; inoltre, anche l'individuazione delle misure da adottare è stata fatta in modo non sufficientemente precisa.

Con il Piano 2018-2020 è stata adottata una nuova metodologia per l'analisi del rischio e per le misure da adottare, più rispondente a quanto richiesto dal legislatore e dal PNA. Sono stati mappati diversi processi, con l'impegno, una volta testata la bontà del sistema, di provvedere al completamento della mappatura con il prossimo PTPC.

Per il PTPCT 2021-2023, e in applicazione dell'approccio qualitativo previsto nell'allegato 1 del PNA 2019 (Indicazioni metodologiche per la gestione di rischi corruttivi), fermo restando il lavoro di mappatura svolto sino a tale momento, si è provveduto, limitatamente ad alcuni processi ritenuti significativi, a fornire una valutazione complessiva del rischio corruttivo espresso, previa puntuale motivazione, utilizzando alcune lettere dell'alfabeto: lettera A per indicare un rischio alto (A+ per un rischio molto alto); lettera M per un rischio medio; lettera B per un rischio basso e lettera N qualora la fattispecie non ricorra (non si sono verificati eventi oppure il rischio è quasi nullo).

Per la predisposizione della presente sottosezione è stata realizzata una nuova mappatura dei processi, stante la necessità di un adeguamento degli stessi ai più recenti interventi del Legislatore (su tutti, si pensi agli interventi in materia di PNRR), nonché una revisione delle misure già previste nel piano precedente, al fine di evitarne la duplicazione o l'individuazione di misure decontestualizzate e poco utili rispetto alla realtà dell'Ente.

Si è, dunque, proceduto con l'individuazione di un certo numero di processi per i quali sono stati individuati i possibili rischi, la loro valutazione e ponderazione, con indicate le possibili azioni/misure da porre in essere per circoscrivere il più possibile il loro avverarsi.

Nella mappatura dei procedimenti sono state incluse nell'elenco non solo le attività che sono regolate dalla legge (autorizzazioni, concessioni, certificazioni anagrafiche, ecc.) ma anche altri tipi di attività che giuridicamente non sono propriamente dei procedimenti amministrativi (controlli, gestione del personale, la gestione dei tributi, l'erogazione di servizi).

I Responsabili di Servizio, essendo questi ultimi in possesso di conoscenze più approfondite delle attività svolte dalle Aree organizzative di cui sono responsabili, hanno provveduto con i propri

Comune di Ragogna

collaboratori alla mappatura dei processi e dei procedimenti dell'Amministrazione, seguendo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale anticorruzione 2019.

In particolare, hanno in modo chiaro e schematico:

- identificato i macro-processi cui si riferisce tutta l'attività del Comune di Ragogna;
- mappato le attività – fasi – azioni, per alcuni settori già completa di descrizione analitica ed estesa. Nel corso del periodo di validità della presente sottosezione anche la parte di mappatura attualmente predisposta con descrizione semplificata verrà ulteriormente adeguata e predisposta con il criterio della descrizione analitica ed estesa.

La mancanza di tempo, la scarsità delle risorse umane, poche e quotidianamente oberate di compiti di ogni genere, l'inesistenza di una stabile struttura a supporto del R.P.C.T. (si ricorda che tale ruolo è rivestito dal Segretario comunale, in convenzione con un altro Comune) non consentono, tuttavia, di affermare con certezza l'eshaustività del censimento; si provvederà, comunque, nel corso del triennio, alla verifica della sussistenza di ulteriori processi ed alla loro conseguente identificazione ed analisi, alla stregua del principio della gradualità del censimento dei processi, come sancito dall'Allegato 1 al PNA 2019. La lista contiene, in relazione a ciascun processo in essa inserito, una breve descrizione del processo stesso nonché l'indicazione della o delle Aree alle quali il processo afferisce, con l'indicazione del relativo Responsabile.

Con questo lavoro, finalizzato a rappresentare le attività dell'ente, si è inteso:

- individuare le principali criticità organizzative/operative, così da poter migliorare l'efficienza amministrativa;
- disporre di uno strumento utile per l'identificazione, la valutazione e il trattamento dei rischi corruttivi.

Successivamente in sede di confronto con il RPCT, si è proceduto ad un approfondimento per definire per ogni procedimento e processo mappato il grado di rischio.

Nell'Allegato 1_schede_rischi_corruttivi al presente piano sono stati identificati i processi organizzativi del Comune di Ragogna.

La mappatura realizzata è da intendersi come un documento *in itinere* che necessita di essere continuamente monitorato e aggiornato ed è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune di Ragogna.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Aree di rischio

Per ogni ripartizione organizzativa dell'ente, sono ritenute "aree di rischio", quali attività a più elevato rischio di corruzione, le attività che compongono i procedimenti riconducibili alle seguenti aree di rischio:

Aree di rischio Generali:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
- acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale)
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso;
- altri servizi

Aree di rischio specifiche:

- governo del territorio,
- gestione dei rifiuti,
- pianificazione urbanistica.

Metodologia usata per effettuare la valutazione del rischio:

La valutazione del rischio deve essere svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati.

La valutazione prevede l'identificazione, la stima del livello di rischio e la valutazione complessiva del rischio.

A. Identificazione del rischio

L'attività di identificazione del rischio o, meglio, degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. È una fase cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito. Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i rischi.

Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'Amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno della stessa.

I rischi vengono identificati:

- a) mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca;
- b) valutando eventuali passati procedimenti giudiziari e/o disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;
- c) le esemplificazioni elaborate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (i.e. i criteri indicati all'interno del PNA);
- d) un confronto con altri Comuni (*benchmarking*);
- e) tramite le risultanze dell'attività dei controlli interni;

L'attività di identificazione dei rischi è svolta nell'ambito di gruppi di lavoro, con il coinvolgimento dei funzionari responsabili di posizione organizzativa per l'area di rispettiva competenza che meglio di

altri conoscono i processi e di conseguenza le relative criticità, con il coordinamento del responsabile della prevenzione.

B. Stima del livello di rischio

In questa fase è stimato il livello di rischio sulla scorta dei seguenti indicatori:

- Livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- Grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

C. Valutazione complessiva del livello di rischio

Gli indici di valutazione sono due:

- la probabilità che l'evento corruttivo abbia a verificarsi
- l'impatto che il fatto corruttivo riveste sull'intero contesto.

La valutazione di probabilità si fonda sui seguenti fattori:

Comune di Ragogna

- grado di discrezionalità nell'assunzione dell'atto
- rilevanza esterna;
- complessità del processo
- valore economico
- frazionabilità del processo

La valutazione dell'impatto si basa sui seguenti fattori:

- impatto organizzativo;
- impatto economico;
- impatto reputazionale;
- impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

Per ogni rischio incluso nel c.d. catalogo, viene formulata, attraverso un algoritmo e previa motivazione e sulla scorta del livello di rischio, una valutazione espressa dalle seguenti lettere:

- A (rischio alto)
- M (rischio medio)
- B (rischio basso)
- N (rischio quasi nullo oppure fattispecie non riscontrata)

Il giudizio ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi.

Il valore corrispondente alla valutazione complessiva è formulato in base alla media, per eccesso, su base 4 dei valori sopra indicati (N, B, M, A) e rappresenta il grado di rischio di un determinato processo in ottica quantitativa. Si accompagna sempre una valutazione qualitativa in modo da precisare alcune note, commenti o situazioni particolari.

D. Analisi del rischio

I procedimenti sono stati analizzati sotto quei profili potenzialmente corruttivi nelle loro diverse fasi, iniziale, istruttoria, finale.

Nel corso delle valutazioni è emersa l'importanza di saper intuire le diverse forme che un'azione corruttiva può assumere, offrendo vantaggi indiretti a fronte di atti amministrativi non palesemente viziati, ma comunque scorretti. Pertanto, sono stati ipotizzati diversi profili di vulnerabilità dell'apparato comunale e dei suoi operatori e se ne riportano i punti più significativi:

- le finalità di un atto corruttivo possono consistere nell'intento di evitare eventuali controlli, di accelerare le procedure, di ottenere notizie riservate, di esercitare, per il tramite del funzionario che si intende corrompere, un'influenza su altri soggetti ecc.;
- l'esposizione del personale dipendente operante a contatto con l'utenza può rendere più alto il rischio;
- l'opacità dell'azione amministrativa non rende espliciti gli obblighi incombenti sull'amministrazione comunale e i diritti in capo ai privati;
- la correttezza gestionale e l'efficienza nel gestire i servizi comunali costituiscono elementi di contrasto alle condotte illecite.

Successivamente sono stati individuati i comportamenti a rischio che potrebbero potenzialmente manifestarsi all'interno dell'ente.

E. La ponderazione del rischio

L'obiettivo della ponderazione del rischio, come indicato nel PNA, è di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione».

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze delle fasi precedenti (di identificazione del rischio e di analisi del rischio), ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera.

(il rischio valutato complessivamente A+ avrà priorità di trattamento su uno valutato A o M o B). La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti).

Nel corso del periodo triennale di validità del piano particolare attenzione sarà rivolta ai processi classificati come "rischio alto".

Trattamento del rischio: individuazione e programmazione delle misure

Il trattamento del rischio è la fase volta a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Nella Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio - individuati i rischi corruttivi - l'Ente programma le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati.

Non occorre limitarsi a proporre misure astratte o generali ma bensì progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione.

Come previsto dal PNA 2019, la valutazione del livello di esposizione al rischio è un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni.

La standardizzazione dei processi e l'introduzione di sistemi di controllo integrati, nonché la formalizzazione di iter procedurali rilevati virtuosi su basi esperienziali, contribuiscono significativamente al trattamento del rischio ed alla sua riduzione.

La mappatura dei processi dell'Ente evidenzia i settori a più alto rischio di corruzione che, al fine di individuare ulteriori e diversificate misure di prevenzione aggiuntive a quelle già adottate nel tempo dall'Organizzazione, sono stati oggetto di attenta riflessione.

Le misure sono classificabili in "misure generali" e "misure specifiche" ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei Responsabili di Servizio competenti per area.

L'esito della mappatura viene individuato attraverso le schede individuate nell'Allegato1_schede_rischi_corruttivi

Programmazione delle misure specifiche – indicatori di attuazione

L'identificazione delle misure di trattamento del rischio deve rispondere ai seguenti requisiti:

- presenza e adeguatezza di misure e/o di controlli specifici;
- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
- gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione e la programmazione deve essere realizzata prendendo in considerazione i seguenti elementi descrittivi:

- fasi (e/o modalità) di attuazione della misura;
- tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura;
- indicatori di monitoraggio.

La mappatura in forma estesa ed analitica prevede le tempistiche di adozione delle misure; per ogni processo o sub- processo è stato individuato il responsabile, generalmente nella figura del Responsabile del Servizio.

Si è cercato, nell'impostazione della mappatura, di creare degli indicatori ritenuti adeguati all'effettiva applicazione delle misure individuate, in base alla loro tipologia (esempio: misure di controllo, di trasparenza, di formazione, ecc.): nella maggior parte dei casi si tratta di misure di controllo e di trasparenza e quindi gli indicatori misureranno quanti controlli effettivamente saranno attuati e quale grado di trasparenza sarà raggiunto attraverso la pubblicazione degli atti e delle informazioni secondo quanto prescritto dal D. Lgs. n. 33 del 2013 (e altre previsioni che impongono la pubblicazione dell'atto, ad esempio, nell'Albo pretorio).

Identificazione delle misure di prevenzione obbligatoria

Oltre alle specifiche misure indicate nell'allegato precedentemente richiamata, si individuano in via generale, per il triennio 2024-2026, le seguenti misure trasversali finalizzate a contrastare ed a contenere il rischio di corruzione negli ambiti richiamati:

Informatizzazione dei processi e accesso telematico a dati, documenti e procedimenti

Tale attività consente per tutte le attività dell'Amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase.

L'obiettivo è quello di potenziare sempre di più l'informatizzazione, con previsione dell'archiviazione informatica dei relativi provvedimenti conclusivi, compatibilmente con i sistemi operativi a disposizione.

Attuazione della misura

Il Comune di Ragogna al fine di migliorare la digitalizzazione dei processi ha reso operativo, a partire dal 12 giugno 2023 il nuovo SPORTELLO TELEMATICO, raggiungibile al link: <https://sportellotelematico.comune.ragogna.ud.it/>, all'interno del quale è stata trasposta tutta la modulistica precedentemente caricata nelle singole sezioni del sito. Lo sportello telematico è accessibile solo mediante identità digitale SPID.

Inoltre, con delibera giunta n. 88 del 03.08.2023 il Comune ha approvato il Piano triennale per la transizione digitale, contenente la definizione e la programmazione delle azioni necessarie all'implementazione dei processi di digitalizzazione dell'attività amministrativa.

Il titolare del potere sostitutivo

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su "istanza di parte", è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.

Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione prevista dal PNA (attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi). Vigila sul rispetto dei termini procedurali il "titolare del potere sostitutivo".

Come noto, "l'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia" (articolo 2 comma 9-bis della legge n. 241/1990, comma aggiunto dal D.L. n. 5/2012 convertito dalla legge n. 35/2012).

Decorso infruttuosamente il termine per la conclusione del procedimento, il privato cittadino, che con domanda ha attivato il procedimento stesso, ha facoltà di rivolgersi al titolare del potere sostitutivo affinché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario.

Il titolare del potere sostitutivo entro il 30 gennaio di ogni anno ha l'onere di comunicare all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

Nel caso di omessa nomina del titolare dal potere sostitutivo tale potere si considera "attribuito al dirigente generale" o, in mancanza, al dirigente preposto all'ufficio o in mancanza al "funzionario di più elevato livello presente nell'amministrazione". Negli enti locali, in caso di mancata nomina, il titolare dal potere sostitutivo è il segretario comunale.

Nel Comune di Ragogna svolge il ruolo di titolare del potere sostitutivo il Segretario comunale dott.ssa Fulvia Di Ronco.

Codice di comportamento

Un importante caposaldo della presente sottosezione è costituito dalla normativa del codice di comportamento del personale dipendente.

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare:

- la qualità dei servizi;
- la prevenzione dei fenomeni di corruzione;
- il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il 16 aprile 2013, è stato emanato il DPR n. 62 ha recante il "*codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*" e l' Autorità nazionale anticorruzione ha emanato la delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 recante «*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)*»,

Comune di Ragogna

individuando le regole comportamentali che devono essere declinate nelle singole amministrazioni sulla base delle peculiarità di ogni singolo ente.

Il 13 giugno 2023, è intervenuto il DPR n. 81, che ha modificato e integrato il precedente Codice di comportamento.

Il Comune di Ragogna ha proceduto adeguando il precedente codice al nuovo codice dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81.

Il testo, che ha ricevuto il parere positivo dell'Organismo Indipendente di Valutazione in data 26.12.2023, è stato posto in consultazione pubblica mediante avviso sul sito istituzionale, fino al giorno 13.12.2023 per consentire a chiunque fosse interessato di presentare proposte o osservazioni. Inoltre, la proposta di codice è stata inoltrata alle Organizzazioni sindacali rappresentative, nonché all'RSU. Non sono pervenute osservazioni.

Il nuovo codice è stato approvato dalla Giunta comunale in sostituzione del precedente con deliberazione n. 130 in data 27.12.2023.

In tale documento sono state normate tutte le fattispecie di potenziale conflitto contemplate nel piano nazionale anticorruzione.

Copia del codice di comportamento è stata consegnata a tutti i dipendenti del Comune di Ragogna già in servizio alla data di adozione del nuovo Codice da parte della Giunta comunale. Il codice costituisce allegato obbligatorio dei contratti di assunzione in servizio del nuovo personale.

Per tutto il personale viene garantita annualmente una sessione di formazione sul codice di comportamento.

Attuazione della misura

Tutto il personale dipendente del Comune di Ragogna ha seguito uno specifico corso di formazione in materia.

È prevista l'estensione del Codice di comportamento anche agli amministratori.

Rotazione del personale

La rotazione, pur rappresentando una delle misure di maggior efficacia nell'ottica della prevenzione di comportamenti corruttivi, deve essere temperata con l'assetto organizzativo dell'Ente, la configurazione dei Settori e Servizi Autonomi.

Tale assunto ha validità in modo particolare in un ente di piccole dimensioni quali il Comune di Ragogna, per il quale possono essere importanti e significative le possibili ripercussioni sulla funzionalità dell'ente stesso.

La dotazione organica dell'Ente è assai limitata e ciò rende di fatto molto difficile l'applicazione concreta del criterio della rotazione. Come emerge dall'analisi del contesto interno, le posizioni apicali delle Aree (le uniche categorie D presenti in dotazione organica) sono figure infungibili in quanto in possesso di professionalità specialistiche possedute da una sola unità lavorativa all'interno dell'Ente, il che rende impossibile la loro alternanza alla guida delle due Aree in cui l'Ente è articolato se non a costo di provocare la paralisi dell'attività amministrativa. Né si ritiene sia opportuno avviare processi di riqualificazione in quanto, essendo compresi in ognuna delle due Aree in cui è articolato l'Ente una pluralità di servizi, il processo di riqualificazione sarebbe vasto e gravoso e comunque tale da impattare negativamente sul buon andamento dell'attività amministrativa ordinaria, considerato il già pesante carico di lavoro gravante sugli uffici.

Per il personale non apicale, comunque esiguo, valgono le stesse considerazioni sopra espresse per le posizioni apicali (professionalità possedute da un solo soggetto; difficoltà di processi di riqualificazione e di affiancamento, che ostacolerebbero inevitabilmente il buon andamento dell'attività amministrativa).

Si auspica l'attuazione di quanto espresso a pagina 3 delle "Intese" raggiunte in sede di Conferenza unificata il 24 luglio 2013: "L'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni. In quest'ottica, la Conferenza delle regioni, l'A.N.C.I. e l'U.P.I. si impegnano a promuovere iniziative di raccordo ed informativa tra gli enti rispettivamente interessati finalizzate all'attuazione della mobilità, anche temporanea, tra professionalità equivalenti presenti in diverse amministrazioni".

L'aggiornamento 2018 al PNA stabiliva che i piccoli Comuni sono comunque tenuti a garantire il rispetto del principio.

Attuazione della misura

In considerazione della struttura organizzativa dell'Ente, le misure individuabili sono le seguenti:

Misure alternative:

1) Convenzionamento tra Enti (come suggerito da ANAC): La soluzione proposta, anche se teoricamente possibile, è di difficile applicazione pratica, considerato che gli Enti contermini versano nelle nostre medesime condizioni e che il numero dei dipendenti è in costante calo a causa dei pensionamenti. Pensare che si possano condividere funzionari tra più enti, con accollo di responsabilità non indifferenti, a prescindere dalla conoscenza dei contesti in cui muoversi, appare una via francamente poco sostenibile, a meno che non voglia mettere a repentaglio l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa. Ciò detto, l'Amministrazione si impegnerà comunque nella ricerca di possibili sinergie con enti contermini.

2) Segregazione delle funzioni: consiste nell'affidamento delle varie fasi di procedimento appartenente a un'area a rischio a più persone, avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dal TPO cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Contestualizzando quanto sopra alla realtà del Comune di Ragogna, l'unica misura alternativa all'applicazione della rotazione potrebbe essere, in via del tutto ipotetica, quella di prevedere, almeno per i procedimenti più significativi, meccanismi di condivisione delle fasi procedurali tra i Responsabili e l'attribuzione formale della responsabilità del procedimento/istruttoria, per categorie generali di atti o in relazione ai singoli procedimenti, ai propri collaboratori.

Sarà cura del RPC individuare, con proprio provvedimento e ove possibile, i procedimenti per cui attivare suddetta condivisione, ferma restando la facoltà di ogni Responsabile di Servizio di individuare formalmente i responsabili del procedimento/istruttoria nell'ambito dei propri collaboratori. Si tenga presente che gli attuali carichi di lavoro costringono i singoli TPO ad effettuare molte ore di lavoro straordinario, rendendo difficile anche la fruizione delle ferie; la condivisione dei procedimenti, se disposta, non dovrà aggravare la già critica situazione attuale.

Rotazione straordinaria del personale

La rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

La rotazione straordinaria è un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale, e il legislatore ne circoscrive l'applicazione alle sole "condotte di natura corruttiva", le quali, creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata. In considerazione delle criticità interpretative cui dà luogo la disciplina, ANAC ha adottato un'apposita delibera n. 215 del 26 marzo 2019.

In base a tale delibera rilevano ai fini dell'applicazione obbligatoria della rotazione straordinaria i reati di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale; per gli altri reati contro la Pubblica Amministrazione l'applicazione della misura è facoltativa.

Attuazione della misura

Si ritiene di definire la seguente procedura nel caso in cui il Comune venga notiziato di un procedimento penale relativamente ad un proprio dipendente:

- la misura della rotazione straordinaria obbligatoria si applica nel momento in cui l'Amministrazione ha notizia del procedimento penale a carico del proprio dipendente, a prescindere dalle modalità con le quali è venuta a conoscenza dei fatti; nel caso in cui la misura sia facoltativa, il RPTC adotta un provvedimento motivato in cui viene dato conto delle ragioni in merito all'applicazione/non applicazione della misura;
- l'eventuale impossibilità del trasferimento d'ufficio deve dipendere da ragioni obiettive, quali l'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire. In tal caso il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento. - il Segretario Comunale o i Responsabili degli altri servizi, nei limiti delle rispettive competenze, vengono nominati dal Sindaco quali Responsabili ad interim del Servizio interessato; qualora non siano possedute le competenze minime necessarie, l'Amministrazione dovrà attivarsi con altri Enti per forme di collaborazione, anche di limitata durata;
- la scelta di avviare e concludere l'eventuale procedimento disciplinare in pendenza del giudizio penale è demandato alla discrezionalità del soggetto competente ad esercitare il relativo potere.

Astensione in caso di conflitto di interesse

La fattispecie dell'astensione in caso di conflitto d'interesse è dettagliatamente normata all'art. 5 del codice di comportamento.

La prevenzione delle situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse costituisce uno dei capisaldi del PNA 2022 adottato dall'ANAC a cui l'amministrazione comunale intende rivolgere particolare attenzione nei termini di vigenza della presente sottosezione, con particolare riguardo agli affidamenti di lavori, servizi e forniture finanziati con fondi europei e PNRR.

Attuazione della misura

L'obbligo della segnalazione è a carico dell'interessato e spetta sempre a quest'ultimo dichiarare eventuali modifiche che si rendessero necessarie.

Oltre alle dichiarazioni generali relative all'attività d'ufficio, verranno acquisite e verificate le dichiarazioni di commissari di gara. Nel corso di validità del piano verrà attuata progressivamente anche l'adozione delle dichiarazioni per altre figure quali RUP, collaudatori, direttore dei lavori o dell'esecuzione, dipendenti dell'ente e non che a vario titolo siano coinvolti nell'affidamento di appalti finanziati con fondi europei.

Spetta al Responsabile del Settore da cui dipende il soggetto coinvolto decidere in merito alla sussistenza del conflitto, motivando nel caso negativo, provvedendo alla sostituzione nel caso positivo.

Nel caso che la fattispecie coinvolga un dipendente con qualifica di TPO la decisione sarà assunta dal Segretario Comunale.

Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957.

Attuazione della misura

L'ente ha disciplinato l'obbligo di astensione all'art. 9 del codice di comportamento, portandolo a conoscenza del personale.

La procedura che l'Ente intende intraprendere per il conferimento degli incarichi è la seguente: L'autorizzazione all'assunzione di incarichi da parte dei dipendenti viene concessa dal Responsabile del Settore nel quale presta l'attività il dipendente o dal Segretario Comunale nel caso l'attività riguardi un Responsabile di servizio, nei termini indicati dall'art. 53 del D. lgs 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. . Il provvedimento autorizzativo è trasmesso in copia al Servizio Personale.

Tutti gli incarichi autorizzati verranno inseriti nella piattaforma [Per.la.PA](#) del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, a cui è collegata la pagina di "Amministrazione Trasparente – Personale - Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".

Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

Compete al responsabile della prevenzione vigilare sul rispetto della normativa in tema di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali dettata dal D. Lgs. n. 39 del 2013 (art. 20).

Nella dotazione organica dell'Ente non vi sono figure dirigenziali. Per quanto riguarda i Titolari di Posizione Organizzativa, tutti inquadrati nella categoria D del CCRL 01.08.2002 per il personale non dirigente degli enti locali del Comparto Unico, il Comune di Ragogna prevede nel proprio Regolamento degli Uffici e dei Servizi che il Sindaco conferisca l'incarico nel rispetto delle disposizioni contenute nel CCRL vigente.

Attuazione della misura

Si procederà alla verifica delle dichiarazioni rese dai funzionari, anno per anno e alla pubblicazione sul sito web della dichiarazione sostitutiva di certificazione (Art. 46 D.P.R. 445/2000) in ordine alla insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità dell'incarico.

Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

Con la nuova normativa sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento della formazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni.

Tra queste, il nuovo articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale:

non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere".

Attuazione della misura

Ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. L'Ente verifica a campione la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

Si riconferma la misura anche per il triennio 2024-2026.

Attività successiva alla gestione del rapporto di lavoro (art. 53, comma 16 ter d. lgs. 165/2001)

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001, con un nuovo comma (16-ter) per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti. Il divieto è nei confronti di quanti, nell'ultimo triennio del rapporto di lavoro, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali.

Il divieto consiste nell'impossibilità di svolgere attività lavorativa o professionale a favore di privati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni (...) non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Pertanto, in ogni contratto, sia scrittura privata che atto pubblico amministrativo, dovrà essere inserita tale previsione.

La misura è stata applicata in passato e si ritiene opportuno reiterarla anche per il triennio 2024-2026.

Attuazione della misura

A tutto il personale che cessa dal servizio viene inviata una lettera comunicazione che ricorda il divieto imposto dal comma 16-ter dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i., introdotto dall'art. 1, comma 42, lettera l) della legge 190/2012, di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività del dipendente in epoca di servizio.

La clausola del divieto di contrattazione nel triennio successivo, a pena della nullità del contratto e restituzione dei compensi eventualmente percepiti, è riportata obbligatoriamente in tutti i contratti, siano scritte private che atti pubblici amministrativi.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione ha recepito le raccomandazioni di organismi internazionali introducendo, con la previsione dell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/01, una particolare tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti con lo scopo di favorire l'emersione delle fattispecie di illecito all'interno delle pubbliche amministrazioni, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2017, n. 291 ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

Whistleblower è quindi, il dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire le violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.

La segnalazione è considerata come atto di senso civico, attraverso il quale il dipendente contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha definito la procedura del whistleblowing con l'intento di fornire al whistleblower indicazioni operative per segnalare gli illeciti nonché le forme di tutela, che gli vengono offerte dal nostro ordinamento, in modo da rimuovere ogni fattore che possa ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto.

La norma garantisce la tutela del segnalante ed in particolare:

- garantisce l'anonimato
- sottrae la segnalazione dal diritto di accesso
- vieta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del segnalante.

L'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha adottato nuove linee guida con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige. Esse, oltre a ribadire le tutele riservate al segnalante e ad assegnare al RPCT un ruolo chiave nella gestione delle segnalazioni pervenute, si concentrano sulla predisposizione procedura operativa della raccolta e gestione delle segnalazioni. Le Amministrazioni sono tenute a disciplinare le procedure, preferibilmente informatizzate, per la ricezione e gestione delle segnalazioni.

In quanto destinatari degli obblighi di condotta, anche i collaboratori, i consulenti, i titolari di organi e di incarichi, i collaboratori a qualsiasi titolo delle imprese fornitrici di beni, servizi e lavori del Comune di Ragogna possono segnalare fatti illeciti in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative.

Attuazione della misura

Il piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2023 prevedeva la procedura di segnalazione di cui all'allegato 1a) della determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 di ANAC (apposito modulo) oppure tramite mail.

L'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, è stata un'occasione per revisionare la disciplina interna.

Attuazione della misura

Nelle pagine di Amministrazione Trasparente è pubblicato il link all'applicazione informatica Whistleblower dell'ANAC per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti.

Formazione del personale in tema di anticorruzione

Nel quadro dei recenti processi di riforma, di riorganizzazione e di innovazione della pubblica amministrazione e dei costanti mutamenti normativi e tecnologici, il tema della formazione delle risorse umane si impone come uno dei principali strumenti di innovazione e di mutamento.

L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro diviene, dunque, condizione necessaria e indifferibile dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino e alle imprese.

Per il Comune di Ragogna la formazione costituisce, ormai da diversi anni, un impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. La rilevanza riconosciuta alla formazione

è sintomo evidente della volontà dell'ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

La formazione in materia di anticorruzione rientra tra gli obiettivi strategici individuati nella deliberazione consiliare n. 73 del 22.12.2023 avente ad oggetto "*avente ad oggetto: "indirizzi strategici per l'aggiornamento della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 ai sensi dell'art. 3 lett. c) D. M. 30 giugno 2022 n. 132 funzionali alle strategie di creazione del valore pubblico – approvazione"*.

Tale formazione rientra dunque nella strategia organizzativa dell'ente, in linea con le finalità previste dall'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", finalizzate all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane.

Attuazione della misura

Definizione del "Piano annuale della formazione del personale" del Comune di Ragogna che persegue l'obiettivo di accrescere e sviluppare continuamente il bagaglio formativo e professionale delle risorse umane che costituiscono l'ente, valorizzando le differenti professionalità e competenze presenti.

Obiettivo specifico diviene il soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- nuove assunzioni;
- nuove assegnazioni settoriali di personale;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionale;
- obiettivi assegnati ai TPO, che implicano conoscenze e competenze nuove;
- riforma del ruolo della dirigenza.

I TPO, in quanto responsabili della gestione del proprio personale e quindi della formazione delle risorse umane, sono attualmente le figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni settoriali (individuali, di ruolo, organizzativi).

La valutazione e comparazione dei bisogni formativi dei vari settori dà l'opportunità di individuare anche quelli comuni a più settori o trasversali ai settori dell'ente.

Il piano della formazione è il documento formale, autorizzativo e programmatico dell'ente.

Gli attori coinvolti nel processo della formazione sono:

- l'ufficio Formazione, istituito presso il servizio Personale: progetta, organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti e alla dirigenza;
- i Responsabili: quali responsabili della gestione del proprio personale e figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni formativi settoriali, sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli.

I dipendenti sono i destinatari della formazione e vengono coinvolti in un processo che prevede:

1. la raccolta sistematica del gradimento rispetto ai corsi di formazione trasversale attivati;
2. la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

Nel corso del 2023 è stato organizzato un corso in presenza presso la sede della Comunità Collinare del Friuli. Si intende confermare la misura anche per le annualità 2024, 2025 e 2026.

Monitoraggio dei tempi procedurali

L'obiettivo perseguito attraverso questa misura è quello di consentire l'attuazione di due diversi adempimenti tra loro strettamente connessi: da un lato l'aggiornamento annuale dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013 e dall'altro la realizzazione della misura generale del monitoraggio dei tempi procedurali, che presuppone logicamente una mappatura attuale dei procedimenti.

Il c.d "decreto semplificazioni" del 2020 (Legge n. 120 del 2020) ha inoltre modificato l'articolo l'art. 2 della legge n. 241 del 1990, che al c. 4 bis ora prevede che "Le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonché le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo".

Attraverso il monitoraggio possono emergere eventuali omissioni o ritardi ingiustificati che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Attuazione della misura

Ogni Responsabile di Servizio è tenuto a predisporre una relazione al Responsabile per la prevenzione della Corruzione (secondo le scadenze definite nel Piano della Performance) sull'andamento dei procedimenti amministrativi di propria competenza, avendo cura di evidenziare le criticità riscontrate.

La misura è stata applicata in passato (il Piano della Performance hanno assegnato ad ogni TPO un obiettivo trasversale) e verrà reiterata nel triennio 2024-2026.

Controlli successivi di regolarità amministrativa

Un elemento integrante di questo piano è costituito dai controlli disposti dall'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 174/2012, convertito in legge 213/2012, che modifica l'art. 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. La normativa individua i principi e le metodologie di controllo volte a garantire la regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Consiglio comunale ha adottato regolamento sui controlli che, sinteticamente, possono essere riepilogati come segue:

controllo di regolarità amministrativa e contabile:

- preventivo: al momento di adozione del provvedimento;
- successivo: a campionatura con cadenza trimestrale;
- controllo di gestione: elaborazione indici e parametri riferiti ai servizi e centri di costo, con verifiche trimestrali e relazione finale al termine dell'esercizio;
- controllo degli equilibri finanziari: durante tutto il corso dell'esercizio e in particolare in concomitanza con le variazioni di bilancio e per legge entro il 31 luglio;
- controllo strategico: verifica annuale delle linee programmatiche delle sessioni operative e strategiche del DUP in concomitanza con l'approvazione del bilancio di previsione. Entro il 31 luglio

ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi e progetti contenuti nella relazione programmatica al bilancio di previsione;

– controllo delle società partecipate: per le società nelle quali l'Ente detiene una partecipazione rilevante

– verifica infra-annuale situazione economico-finanziaria, gestionale ed amministrativa delle società e sullo stato di attuazione degli obiettivi gestionali e sulla qualità dei servizi. Redazione del bilancio consolidato;

– controllo sulla qualità dei servizi: sulla base delle funzioni e servizi, con indagini periodiche e sulla base di reclami e segnalazioni dei cittadini utenti.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa si sostanzia in report quadrimestrali in cui sono evidenziate, se riscontrate, eventuali anomalie/imperfezioni degli atti esaminati. Il sistema non è da intendersi in senso esclusivamente "punitivo", teso alla stigmatizzazione di eventuali errori, ma deve portare ad un miglioramento complessivo dell'attività provvedimentale dell'Ente.

Attuazione della misura

In adesione alla previsione dell'art. 10 del Regolamento sui controlli interni il Segretario Comunale sottoporrà a cadenza di norma bimestrale la verifica degli atti. Gli atti verranno prescelti mediante estrazione casuale.

L'obbligo in capo ai Responsabili di conformarsi alle indicazioni dei report citati si può configurare quale misura di prevenzione della corruzione.

A supporto del controllo successivo degli atti relativi ad affidamenti di lavori, servizi e forniture – che rappresentano la maggioranza degli atti sottoposti a verifica - verranno utilizzate come supporto le *check list* predisposte dall'ANAC e allegate al PNA 2022. Tali strumenti saranno implementati anche in fase di redazione degli atti. In sede di prima applicazione della misura, prevista per l'anno 2023, saranno adottate nei procedimenti finanziati da fondi europei, con l'obiettivo di estendere gradualmente l'utilizzo delle *check list* a tutti gli affidamenti.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del

regolamento previsto dall'articolo 12 della legge 241/1990. Detto regolamento è stato approvato con deliberazione consiliare n. 53/2009.

Attuazione della misura

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente", oltre che all'albo online e nella sezione "determinazioni/deliberazioni".

Prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013, che ha imposto la sezione del sito "amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati pubblicati sul sito istituzionale nell'albo online e quindi nella sezione "determinazioni/deliberazioni".

La misura è stata applicata in passato e si ritiene opportuno reiterarla anche per il triennio 2024-2026.

Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 165/2001 e del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi. Per la mobilità di comparto valgono le regole fissate dal legislatore regionale. Le procedure concorsuali sono gestite dall'Ufficio personale della Comunità.

Attuazione della misura

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente".

Prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 33/2013 che ha imposto la sezione del sito "amministrazione trasparente, detti provvedimenti sono stati sempre pubblicati secondo la disciplina regolamentare.

Si ritiene opportuno reiterarla per il triennio 2024-2026.

Regolamento per la disciplina dei contratti

Il Regolamento per la disciplina dei contratti norma, tra gli altri aspetti, anche quello connesso agli acquisti in economia di beni e servizi.

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 36/2023, si rende necessaria l'adozione di un nuovo Regolamento. Costituirà obiettivo per l'ufficio tecnico, anche con rilevanza sotto l'aspetto della performance individuale, la predisposizione del nuovo «*Regolamento per la disciplina dei contratti*» al fine di ottimizzare l'attività dei settori comunali.

Attuazione della misura

Si tratta di uno strumento indispensabile per la gestione dei servizi comunali, in quanto definisce il quadro di riferimento specifico, nell'ambito della normativa nazionale ed europea.

Misura specifica per la gestione dei fondi comunitari e in particolare quelli riferiti al PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta un'occasione unica e probabilmente irripetibile per modernizzare la macchina burocratica nazionale, che da diversi decenni sta affrontando, tra alterne fortune, il lungo e tortuoso cammino verso la digitalizzazione dei servizi e dei suoi meccanismi di funzionamento.

La grande sfida che i Comuni devono cogliere è quella di abbracciare lo spirito del PNRR superando i limiti e attuando una riorganizzazione delle procedure e delle attività così di ottimizzare i tempi che costituiscono la maggior preoccupazione per la realizzazione degli interventi.

Il Comune di Ragogna a seguito di partecipazione a bandi risulta assegnatario delle seguenti risorse:

capitoli categorizzati come pnrr:						
capitolo di bilancio entrate e spesa	Intervento	titolarità	1 anno(2023)	2024	3 anno	importo
anni 2023-2024	(e.942-sp.4436)	Messa in sicurezza della viabilità (Muris)				
	(e.152-sp.262)	1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici - Comune di Ragogna	4.046,39	95.953,61		100.000,00 €
	(e.153-sp.263)	"Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Aprile 2022".		79.922,00 €		79.922,00 €
	(e.151-sp.253)	"Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni Aprile 2022".		12.150,00 €		12.150,00 €
	e.154-u.264	Misura 1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati - Comuni Ottobre 2022 - M1C1 PNRR Investimento 1.3 "DATI E INTEROPERABILITÀ" FINANZIATO DALL' UNIONE EUROPEA - NextGenerati onEU - CUP B51F22010700006 - cap. s. 264/0		ri nuncia al finanziamento		14.000,00 €
				10.162,60		10.172,00 €

Particolare attenzione per la gestione dei finanziamenti comunitari verrà rivolta alla verifica:

- principio della sana gestione finanziaria
- conflitti di interessi, frodi corruzione
- trasparenza

Per affrontare e superare le criticità connesse alla realizzazione dei progetti e gestire potenziali criticità è stata individuata una soluzione organizzativa che consente il coordinamento di tutti i settori e servizi comunali coinvolti.

Tale soluzione organizzativa — che prevede il coinvolgimento esclusivamente di professionalità interne all'ente appartenenti ai diversi settori e servizi interessati — garantisce il necessario apporto conoscitivo nelle diverse fasi dell'intervento e il coordinamento di tutte le fasi operative e garantisce il rispetto misure adeguate di contrasto dei fenomeni corruttivi in senso lato.

Attuazione della misura

Tutta l'attività riferita agli interventi finanziati con fondi PNRR deve essere sottoposta al gruppo di lavoro intersettoriale

Misura ulteriore – interventi finanziati con fondi PNRR				
Stato di attuazione al 1/1/2024	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Responsabile
ATTUATO	Fase 1: presentazione della domanda di finanziamento	Predisposizione istanza di partecipazione ai bandi	Rispetto dei tempi di presentazione: 100%	Unità organizzativa autonoma referente per i progetti finanziati con risorse del PNRR
ATTUATO	Fase 2: gestione delle fasi di selezione dei fornitori	Atti necessari	Correttezza degli atti adottati: 100%	RUP degli interventi
ATTUATO	Fase 3: rendicontazione intermedia	Acquisizione documentazione e caricamento a sistema	Completezza della rendicontazione: 100%	Unità organizzativa autonoma referente per i progetti finanziati con risorse del PNRR
ATTUATO	Fase 4: rendicontazione finale	Acquisizione documentazione e caricamento a sistema	Completezza della rendicontazione: 100%	Unità organizzativa autonoma referente per i progetti finanziati con risorse del PNRR

Azioni di sensibilizzazione della società civile

In conformità al PNA, l'Ente intende pianificare ad attivare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

A questo fine, una prima azione consiste nel dare efficace comunicazione e diffusione alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante la presente sottosezione e alle connesse misure mediante pubblicazione della medesima nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

2.3.2 MISURE DI MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C.

Monitoraggio del RPCT

La gestione del rischio si concluderà con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio a seguito delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. È attuata dai medesimi soggetti che

partecipano all'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e dei controlli interni.

Il monitoraggio viene effettuato dal RPCT, coadiuvato dai Responsabili di Servizio per mezzo delle seguenti attività:

- a) riunioni periodiche;
- b) organizzazione dell'attività di formazione prevista nella presente sottosezione;
- c) redazione di una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta;
- d) proposte di modifica o adeguamento della sottosezione qualora necessarie.

Si rappresenta che il monitoraggio non è stato sinora adeguatamente curato. Vi ostano principalmente ragioni di tipo pratico (assenza di uno staff di personale che garantisca un efficace monitoraggio delle misure di prevenzione; come più volte detto, il RPCT – Segretario Comunale in convenzione con altro Ente - opera tendenzialmente da solo, svolgendo sovente funzioni di tipo gestionale, con numerose altre incombenze anche presso altri Enti; esigua dotazione organica). Si ritiene, tuttavia, vi siano margini di miglioramento grazie alla completa digitalizzazione dei flussi documentali.

Grazie all'utilizzo di strumentazioni digitali cui l'Ente è ricorso - e che hanno consentito una mappatura unica dei processi - è in programma un monitoraggio integrato delle varie sezioni che compongono il PIAO, come previsto dalla sezione 2.3 previo coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre sezioni del PIAO.

Monitoraggio TPO e modulistica

È stato previsto il monitoraggio dei tempi procedurali a cura di ogni Titolare di Posizione Organizzativa.

I TPO forniscono al RPCT la seguente attività di collaborazione e referto rispetto al monitoraggio di cui sopra:

1. segnalano, tempestivamente, ogni eventuale anomalia rispetto all'ordinario e regolare espletamento delle attività in materia;

2. entro il 30 novembre, devono attuare il monitoraggio per ciascun processo e/o fase di processo a rischio e predisporre un report da trasmettere al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

Nel controllo successivo di regolarità amministrativa si è posta attenzione al fatto che nei provvedimenti si desse conto del rispetto dei termini procedurali. Nei contratti (sia quelli in forma pubblica amministrativa che nelle scritture private) vengono inserite apposite clausole relative al rispetto della presente sottosezione e del Codice di Comportamento.

La relazione sull'attuazione del PTPCT annualità 2023

La Relazione annuale del RPCT 2023 è stata pubblicata nei termini nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

La mappatura dei processi, le misure di prevenzione, l'analisi del rischio e l'elenco degli obblighi di pubblicazione sono riportati nel sito istituzionale dell'Ente.

Per la predisposizione della presente sottosezione è stata tenuta in considerazione la disciplina sulla tutela dei dati personali.

2.3.3 SEZIONE TRASPARENZA

Trasparenza

Tale sezione riporta compiti e responsabilità in materia di obblighi e misure di Trasparenza che, si ricorda, in base al quadro legislativo vigente, costituiscono uno degli strumenti più importanti ed efficaci della complessiva strategia di prevenzione della corruzione.

Al riguardo si può confermare che la formulazione della sezione dedicata alla trasparenza del presente Piano rispetta le indicazioni fornite da ANAC (individuazione di soluzioni organizzative idonee e identificazione puntuale dei responsabili), da ultimo aggiornate con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, ed è stata integrata con le misure organizzative relative alla gestione dell'istituto dell'accesso civico, oggetto di specifica regolamentazione da parte dell'Ente. Le misure in materia di trasparenza sono tanto cruciali ai fini della prevenzione della corruzione, che, dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, il Piano triennale ha modificato la propria denominazione in "piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", a dimostrazione dell'importanza che il Legislatore attribuisce all'adempimento degli obblighi in materia, quali misure di prevenzione e contrasto della corruzione.

La programmazione delle attività da svolgere in materia di trasparenza e integrità si pone l'obiettivo di dare piena attuazione al principio di trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 15 e ss. della legge 6 novembre 2012, n. 190 e all'articolo 1 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Il concetto di trasparenza cui si fa riferimento è quello di "accessibilità" totale di dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. In questa modalità-obbligo il legislatore individua una delle più efficaci forme di tutela dei diritti dei cittadini, di promozione della partecipazione di chiunque vi vanta un interesse all'attività amministrativa, di creazione di forme diffuse di controllo sulle modalità e sul grado di esercizio delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La Trasparenza, quindi, consiste in uno degli strumenti più importanti che concorrono ad assicurare l'effettività del principio democratico e il rispetto e la continua attuazione dei principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla Nazione.

Integra uno di quei livelli essenziali delle prestazioni che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad erogare, secondo la previsione dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione ed è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali.

La Trasparenza va intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di rendere le stesse più efficaci, efficienti ed economiche e, al contempo, di operare un controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La Trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

La trasparenza consente di perseguire i seguenti scopi:

- implementare il diritto del cittadino a essere informato in merito al funzionamento e ai risultati dell'Ente;
- illustrare l'organizzazione comunale;
- favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il "miglioramento continuo" nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico;
- promuovere l'integrità dell'azione amministrativa. Attuazione della misura

Comune di Ragogna

La trasparenza è una misura di estremo rilievo per la prevenzione della corruzione. Essa è posta al centro di molte indicazioni e orientamenti internazionali in quanto strumentale alla promozione dell'integrità e allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Se da un lato i cittadini hanno il diritto/dovere di informarsi, dall'altro le Amministrazioni hanno il dovere di dare concretezza al termine "trasparenza", in quanto essa dev'essere trasformata da adempimento formale a sostanza.

Il Comune di Ragogna dall'anno 2014, in esecuzione del D. Lgs. n. 150 /2009, ha adottato il proprio piano della trasparenza e l'integrità.

L'organo esecutivo dell'Ente ha approvato il PTTI ha adottato con deliberazione giunta 6/2014, quale allegato al PTPC. Il PTTI relativo al triennio 2015-2017 è stato approvato unitamente al PTPC, con deliberazione giunta 11/2015; quello del triennio 2016-2018 è stato approvato, unitamente al PTPC, con deliberazione giunta 10/2016.

Con il D. Lgs. 97/2016 è venuto meno il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI).

Ora ai sensi dell'art 10, comma 1 del D. Lgs. 33/2013 ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto Le funzioni del Responsabile della trasparenza le cui funzioni, secondo l'articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013, sono svolte di norma dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Nel Comune di Ragogna il Responsabile per la trasparenza è stato individuato nella figura del Segretario Comunale, con provvedimento del Sindaco n.8 del 16.12.2022.

Il principale modo di attuazione di tale disciplina è quindi la pubblicazione nel sito istituzionale di una serie di dati e notizie concernenti l'amministrazione, allo scopo di favorire un rapporto diretto tra l'amministrazione e il cittadino.

L'Amministrazione comunale attribuisce alla trasparenza un ruolo fondamentale sia come efficace strumento di lotta alla corruzione sia come mezzo di comunicazione ed ascolto della cittadinanza al fine della realizzazione di un'amministrazione aperta al servizio del cittadino.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi. Gli obiettivi ivi contenuti sono, altresì,

formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'ente, definita nel Piano Esecutivo di Gestione.

Le informazioni riguardanti la performance costituiscono il profilo "dinamico" della trasparenza; pertanto, sono oggetto di pubblicazione gli elementi essenziali della gestione del ciclo della performance ed in particolare gli obiettivi ed i relativi indicatori.

Al fine di garantire un alto livello di trasparenza sono state definite misure organizzative in grado di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai Responsabili di Servizio.

Si ritiene indispensabile inserire uno specifico obiettivo strategico di performance, da declinarsi in uno o più obiettivi operativi. Più precisamente, ogni TPO verrà reso direttamente responsabile della pubblicazione su "Amministrazione Trasparente" dei dati/documenti/informazioni afferenti al proprio servizio di competenza.

Ogni Responsabile vigila e cura la predisposizione del materiale oggetto di pubblicazione così da supportare il Responsabile per la prevenzione della corruzione e Trasparenza nell'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

I Responsabili di Servizio, ognuno per le proprie competenze, sono gli attori principali per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione.

In particolare:

- adempiono agli obblighi di pubblicazione, ognuno per le proprie competenze;
- garantiscono che la pubblicazione avvenga nel pieno rispetto della prescritta tempistica.

Per rendere maggiormente efficace la misura, nel Piano della Performance dovrà essere individuato un obiettivo che sia correlato alla tempestiva e alla completa pubblicazione dei dati nelle sezioni di "Amministrazione Trasparente". A tal fine, verrà richiesta la collaborazione dell'OIV a cui competerà effettuare delle relazioni periodiche sullo stato di pubblicazione dei dati nelle sezioni ritenute più significative, facendo riferimento anche alla c.d. "griglia" annuale dell'ANAC; in tal modo saranno tempestivamente individuate le incompletezze da colmare ed ogni Responsabile verrà poi valutato in relazione a tale attività.

L'attività svolta dal Comune di Ragogna per migliorare la propria trasparenza e accessibilità si concentra su diversi canali di comunicazione: strumenti principali sono i mezzi informatici, in primis il sito web istituzionale, cui si affiancano l'app "Municipium" e il social network *facebook* che, consentendo la pubblicazione di grandi quantità di informazione ed una diffusione pressoché

illimitata, permettono di aumentare il grado accessibilità delle informazioni e, conseguentemente, la trasparenza dell'operato amministrativo; a questi si affiancano mezzi più tradizionali, quali opuscoli e materiale informativo in formato cartaceo, ed il contatto diretto con la cittadinanza mediante gli sportelli a servizio del pubblico.

Nel sito web istituzionale sono state create anche delle apposite sezioni riguardanti i servizi erogati, suddivisi tra servizi principali, servizi on line e servizi per le persone (questi ultimi raggruppati in modo da offrire una navigazione basata sulla tipologia di utente).

I dati pubblicati nel sito, oltre a essere in linea con le Linee Guida per i siti web della Pubblica Amministrazione e la struttura gerarchica di informazioni previste dalla Bussola della Trasparenza dei Siti Web della PA., rispettano i seguenti criteri:

- Chiarezza e accessibilità;
- Tempestività;
- Policy: note legali e privacy.

Il Comune verifica costantemente il livello di sicurezza del sito in merito a transazioni gestione dei dati.

- Usabilità: il Comune verifica il livello di utilizzo e di utilizzabilità del sito
- Formati e contenuti aperti: il Comune genera e pubblica documenti in formato aperto.

Il d. lgs. n. 33/2013

I commi 35 e 36, dell'articolo 1 della legge 190/2012, hanno delegato il governo ad emanare "un decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni vigenti, ovvero mediante la previsione di nuove forme di pubblicità".

Il Governo ha adempiuto attraverso il decreto legislativo 14 marzo 2013 numero 33 di "riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" (pubblicato in GURI 5 aprile 2013 numero 80).

Con successivo D.Lgs. 97/2016, il cosiddetto Freedom of Information Act, sono state apportate significative modifiche al D.Lgs. 33/2013.

Il nuovo art. 5 comma 2 del D.Lgs. 33/2013 prevede che "chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis".

Si tratta del c.d. accesso civico generalizzato che si aggiunge al c.d. accesso civico semplice, già disciplinato nel testo originario dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013 (Comma 1: L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione).

L'esercizio del diritto di cui ai commi 1 e 2 non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

Con deliberazione n. 67 del 22.12.2023 è stato approvato il regolamento organizzativo in materia di accesso civico semplice e generalizzato.

Le richieste di accesso civico, di cui al 1° comma dell'art. 5 del Decreto Legislativo 33/2013, possono essere presentate compilando l'apposito modulo presente all'interno della pagina dedicata di "Amministrazione Trasparente" secondo le modalità stabilite dal Regolamento per la disciplina del diritto di accesso civico, del diritto di accesso generalizzato e del diritto di accesso documentale. L'istruttoria sarà curata dal RPCT, al responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Le istanze di accesso generalizzato, di cui al 2° comma dell'art. 5 del Decreto Legislativo 33/2013, possono invece essere presentate con le stesse modalità avanti indicate e l'istruttoria sarà curata, oltre che dal RPCT, anche dai Responsabili di Servizio che detengono i dati, le informazioni o i documenti.

Nel caso vengano individuati dei controinteressati è necessario darne comunicazione agli stessi.

Il Responsabile dell'ufficio cui è stata rivolta la richiesta adotta provvedimento espresso e motivato entro trenta giorni informando il richiedente e gli eventuali controinteressati. In caso di accoglimento il responsabile dell'ufficio trasmette quanto richiesto ovvero, nel caso in cui l'istanza riguardi dati oggetto di pubblicazione obbligatoria comunica l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale.

In caso di totale o parziale diniego all'accesso il richiedente può presentare richiesta di esame al responsabile della corruzione e trasparenza che decide entro venti giorni.

I modelli relativi all'accesso, civico e generalizzato, e le modalità per l'accesso sono riportati all'interno della pagina dell'amministrazione trasparente e sono accessibili tramite il canale dello Sportello Telematico (identificazione SPID).

È previsto, inoltre, un monitoraggio sull'attuazione della disciplina sull'accesso mediante l'implementazione del registro sugli accessi, pubblicato nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente".

processo di attuazione

Le amministrazioni che adottano il PIAO sono tenute a prevedere una sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza. La sezione "Amministrazione trasparente" è strutturata in coerenza con quanto indicato nell'Allegato 1 alla Delibera n. 1310/2016 dell'ANAC.

Essa è impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

Come indicato dalle Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, approvate con deliberazione ANAC in data 28 dicembre 2016, n. 1310, la Sezione Trasparenza prevede uno schema nel quale, per ogni tipo di obbligo di pubblicazione, devono essere espressamente indicati i soggetti responsabili delle varie fasi del flusso informativo dei dati.

Lo strumento riporta, per ogni obbligo, l'indicazione del soggetto appartenente all'organizzazione del Comune che è tenuto alla predisposizione del dato e alla sua comunicazione con la cadenza temporale prevista nello schema. Il comma 3 dell'art. 43 del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. stabilisce infatti che "I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge".

Pertanto, i soggetti individuati saranno tenuti a:

- agli obblighi di pubblicazione di propria competenza;
- garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni;
- garantire integrità, completezza, chiarezza e accessibilità delle informazioni fornite.

L'Allegato 9 del PNA 2022 elenca, per ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione, gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici oggi vigenti cui le amministrazioni devono riferirsi per i dati, atti, informazioni da pubblicare nella sotto-sezioni di primo livello "Bandi di gara e contratti" della sezione "Amministrazione trasparente". Tale impostazione consente una migliore comprensione dello svolgimento delle procedure contrattuali.

Le informazioni presenti nella sezione Amministrazione trasparente sono riportate nell'Allegato2_obblighi di pubblicazione, aggiornato alla delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023, parte integrante del presente documento, insieme con l'indicazione dei settori/servizi responsabili della elaborazione e pubblicazione dei dati di propria competenza.

Tempistica delle pubblicazioni

Laddove il d.lgs. n. 33/2013 non menziona in maniera esplicita la data di pubblicazione e aggiornamento, la pubblicazione e l'aggiornamento sono tempestivi (art. 8, co. 1 e co. 2). I Comuni possono interpretare il concetto di tempestività e fissare termini secondo principi di ragionevolezza e responsabilità, idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l'aggiornamento costante dei dati. I termini di pubblicazione e aggiornamento così definiti vanno indicati nella sezione del PTPCT dedicata alla trasparenza e tendenzialmente non devono superare il semestre.

Per la predisposizione della presente sezione è stata tenuta in considerazione la disciplina sulla tutela dei dati personali.

2.3.2 OBIETTIVI - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (PESO: 100)

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

Modalità di calcolo: Numero corsi realizzati

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

Responsabile: Responsabile del Personale

Tempistica	Fonte	Unità di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	numero	25	positivo	1		1	2	2

Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo

Modalità di calcolo: Codice di comportamento integrativo approvato

Riferimento: Codice di comportamento PNA2022

Responsabile: Segretario

Tempistica	Fonte	Unità di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	si / no	25	positivo	No		Si	Si	Si

Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge

Modalità di calcolo: Numero delle richieste di accesso civico pervenute

Riferimento: Accesso civico "semplice", Accesso civico "generalizzato", Accesso "documentale" PNA2022

Responsabile: Tutti i responsabili

Tempistica	Fonte	Unità di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	numero	25	positivo	20		20	25	30

Controlli a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale

Modalità di calcolo: Numero controlli / Numero dipendenti

Riferimento: Astensione in caso di conflitto d'interesse PNA2022

Responsabile: Segretario

Tempistica	Fonte	Unità di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	percentuale	25	positivo	1		1	2	2

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

- **Capitale Umano:** rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, età, genere, altre ed eventuali specificità del modello organizzativo. Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.
- **Salute Organizzativa:** rappresentazione di dati aggregati sulla base dei quali l'Ente misura in maniera sintetica la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione. Le misurazioni sono rese disponibili sulla base di set di indicatori *standard*, reperiti da fonti ministeriali.
- **Organizzazione del lavoro agile:** l'Ente illustra la propria pianificazione in termini di lavoro agile, in ottica di miglioramento delle *performance* ed in termini di efficienza e di efficacia.
- **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** viene indicato il dato sulla consistenza numerica di personale dell'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente sulla base del quale l'ente effettua una programmazione strategica delle risorse umane atta a migliorare i servizi resi al cittadino e alle imprese e a perseguire quindi obiettivi di valore pubblico.

L'obiettivo della programmazione delle risorse umane è garantire lo svolgimento efficiente dell'intera organizzazione per la piena realizzazione del Piano strategico, attraverso una corretta allocazione delle risorse umane come copertura totale del fabbisogno di personale e di competenze. Oltre a questo, si sommano altri benefici indiretti, come l'aumento del know-how generato da passare alle generazioni future, la soddisfazione dei dipendenti dovuta a percorsi di valorizzazione e l'aumento del benessere organizzativo.

Per la presente sezione è stato ottenuto il parere del revisore dei conti (prot. n. 753 di data 29.01.2024), per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di cui alla L. R. n. 18/2015, ottenendone il parere positivo.

3.1.1 ORGANIGRAMMA

Organigramma dell'Ente

Premessa

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente.

Sulla base dell'organigramma definito nell'allegato C, sono previsti n.14 posti, di cui n. 1 posto vacante.

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

- n. 1 dipendente di categoria D, profilo Istruttore Direttivo Amministrativo Economico
- n. 1 dipendente di categoria D, profilo Istruttore Direttivo Tecnico
- n. 3 dipendenti di categoria C, profilo Istruttore Amministrativo, di cui uno a part time al 77,78%
- n. 1 dipendente di categoria C, profilo Istruttore Amministrativo Contabile
- n. 2 dipendenti di categoria C, profilo Istruttore Tecnico, di cui uno a part time al 83,33%
- n. 3 dipendenti di categoria B, profilo Operai specializzati, di cui uno a part time al 50,00%
- n. 2 dipendenti di categoria PLA, profilo Sottoufficiali di Polizia Locale.

I livelli di responsabilità presenti nell'ente comprendono Aree, a cui corrispondono specifici ed omogenei ambiti di intervento. A capo delle seguenti aree, è nominato dal Sindaco un Responsabile di Servizio. Sono individuate le seguenti Aree:

1. Finanziaria, a cui sono assegnati n. 2 unità di personale dipendente,
2. Tecnica, a cui sono assegnati n. 7 unità di personale dipendente,
3. Amministrativa, a cui sono assegnati n. 3 unità di personale dipendente,
4. Vigilanza, a cui sono assegnati n. 2 unità di personale dipendente.

Inoltre, le seguenti funzioni sono state delegate alla Comunità Collinare del Friuli ai sensi della L. R. 21/2019:

1. Gestione del personale (Deliberazione Consiliare n. 60 del 29.12.2020);

2. Gestione dei servizi tributari (Deliberazione Consiliare n. 61 del 29.12.2020);
3. Gestione dello Sportello Unico Attività Produttive (Deliberazione Consiliare n. 26 del 21.06.2021);

Ad oggi, giusta deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 del 22.12.2021, è in vigore con i Comuni di San Daniele del Friuli, Coseano, Dignano, Flaibano, Rive d'Arcano, Sedegliano e Ragogna la convenzione per la gestione associata dell'Area Vigilanza, i cui criteri di riparto sono definiti nella convenzione stessa, la quale all'art. 7 stabilisce che: "I costi del servizio sono sostenuti sulla base dei seguenti criteri:

a) le spese di personale sono sostenute dai singoli comuni ognuno per i propri dipendenti. A parziale deroga di tale criterio le spese inerenti alla retribuzione di posizione e di risultato del Comandante del Corpo di polizia locale sono ripartite fra i comuni convenzionati in parti uguali.

b) le spese di gestione e manutenzione ordinaria dei beni a disposizione del servizio sono suddivise sulla base delle seguenti criteri: 1/3 sulla base degli abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente; 1/3 sulla base dei dipendenti di ogni ente addetti al servizio al 31 dicembre dell'anno precedente; 1/3 sulla base degli importi delle sanzioni elevate al 31 dicembre dell'anno precedente.

I predetti criteri di suddivisione della spesa potranno essere modificati, sulla base di specifico atto della Conferenza dei Sindaci da assumere, anche a maggioranza semplice dei votanti, sulla base dell'effettivo impegno di uomini e mezzi del servizio a favore dei singoli comuni previa proposta del Comandante del Corpo di polizia locale.

c) le spese di acquisto di beni durevoli e manutenzione straordinaria dei beni a disposizione del servizio, sono ripartite sulla base di specifici atti della Conferenza dei Sindaci da assumere anche a maggioranza semplice dei votanti".

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

Ai sensi dell'art. 22 della L.R. 18/2016, ed in base all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, i responsabili di Servizio hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e da tale verifica non risulta alcuna condizione di eccedenza di personale per l'anno 2024.

L'Ente rispetta gli obblighi posti dalla L. 68/1999, in materia di collocamento del personale disabili.

Nella dotazione organica risulta vacante n. 1 posto per il profilo professionali di seguito indicato:

1) Operaio Specializzato – Autista Scuolabus

Descrizione del lavoro

Attività

Attività tipo specialistico nel campo tecnico e della manutenzione nei diversi settori di attività della viabilità, degli edifici, degli impianti, degli arredi e del verde pubblico, esercitate mediante l'utilizzo di apparecchiature tecniche, automezzi e/o apparecchiature informatiche, ovvero svolgendo attività di tipo strumentale a più ampi processi produttivi. Addetto al trasporto scolastico.

Competenze

Conoscenze tecniche

Conoscenze delle norme e dei regolamenti riguardanti il servizio. Conoscenze operative di discipline specialistiche relative alla tipologia dei servizi erogati dall'unità di appartenenza. Conoscenze tecnico specialistico nell'utilizzo di attrezzature manuali e non, macchinari e veicoli di guida. Rispetto delle norme in materia di sicurezza e di codice della strada. Possesso della CQC- Carta di qualificazione conducente.

Capacità (saper fare)

Buona capacità di utilizzo degli strumenti tecnici ed automezzi necessari al corretto svolgimento dell'attività.

Relazioni organizzative semplici di tipi interno ed esterno.

Valuta nel merito i singoli casi concreti ed applica le istruzioni operative. Autonomia operativa nell'ambito di istruzioni e prescrizioni di massima con relativa responsabilità per la corretta esecuzione dell'attività direttamente svolta.

Competenze trasversali (Sapere essere - Soft Skills)

Comune di Ragogna

Orientamento al lavoro di gruppo e alla collaborazione, riconoscendo il ruolo e i compiti di ogni singolo attore, al fine del raggiungimento dell'obiettivo comune. Interagire con gli altri, comprendere il loro stato d'animo, al fine di creare un clima positivo, all'interno della squadra operativa.

Problem solving: capacità di analizzare le problematiche proponendo anche soluzioni operative nella realizzazione delle attività di competenza, volte al raggiungimento di precisi obiettivi assegnati, al fine di garantire una gestione efficiente delle risorse affidate. Flessibilità Oraria e Capacità Comunicativa con l'utenza, in particolare in età scolare.

Titolo di studio richiesto: diploma scuola inferiore, patente cat. D, CQC

La spesa teorica complessiva per la copertura di tutti i posti è pari ad euro 636.363,09 per l'anno 2024, 606.595,79 per l'anno 2025, 615.484,46 per l'anno 2026.

Ai sensi della Tabella 2 del DGR FVG 1885_2020, come modificata dalla DGR FVG 1994_2021, il Comune Di Ragogna rientra nella fascia dei Comuni - c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti, necessaria per il rispetto del valore soglia del 26,80 %.

Ai sensi della Tabella 3 del DGR FVG 1885_2020, il Comune di Ragogna non gode della Premialità per indicatore 8.2 (in sede di bilancio di previsione) o 10.3 (in sede di rendiconto) inferiore alle soglie di cui alla deliberazione giuntale n° 1885/14.12.2020.

Si evidenzia che l'ente rispetterà:

- per l'anno 2024 il valore soglia sopra indicato, prevedendo il conseguimento della percentuale del 26,07%;
- per l'anno 2025 il valore soglia sopra indicato, prevedendo il conseguimento della percentuale del 24,79 %;
- per l'anno 2026 il valore soglia sopra indicato, prevedendo il conseguimento della percentuale del 25,16 %.

Struttura

- **Sindaco**
 - **Segretario comunale**
 - **Area tecnica**
 - **Servizio urbanistico e tutela ambientale**
Categoria D2: 1
 - **Servizio lavori pubblici**
Categoria C5: 1
 - **Servizio manutenzione e sicurezza sul lavoro**
Categoria C2: 1
Categoria B5: 2
Categoria B1: 1
 - **Area finanziaria**
Categoria D2: 1
 - **Ragioneria**
Categoria C2: 1
 - **Area amministrativa**
 - **U.o. segreteria e affari generali**
Categoria C6: 1
 - **U.o. demografici**
Categoria C2: 1
Categoria C1: 1
 - **Area vigilanza**
Categoria PLA6: 1
Categoria PLA4: 1

3.1.2 FUNZIONIGRAMMA E PROCESSI

Funzionigramma

Il Comune di Ragogna

- Sindaco

- Segretario Comunale

- Area Amministrativa:

- U.O. Demografici

- Anagrafe
- Stato civile
- Elettorale
- Statistica

- U.O. Segreteria e Affari Generali:

- Protocollo Della Documentazione In Entrata/uscita
- Archivio generale
- Contratti
- Servizi sociali
- Cultura (biblioteca e museo)
- Istruzione
- Processi di forniture (Contratti Sotto Soglia Secondo L'art. 36 Comma 2 Lettera A) Del D. Lgs. 50/2016
- Gestione Ed Erogazione Dei Contributi Economici A Associazioni, Enti, Istituti e Famiglie in Stato di bisogno
- Incarichi E Consulenze Professionali Art.7 Comma 6 D.lgs.165/2001 E Art.110 Comma6 D.lgs.267/2000, In Base Al Regolamento Comunale
- Procedure Per Conclusione Eventuali Accordi Transattivi

Comune di Ragogna

- Inserimento In Casa Di Riposo
- Gestione Ed Erogazione Dei Contributi Per Acquisto Libri Di Testo Scuola Secondaria Di Primo Grado

- Area Tecnica

- Edilizia privata
- Istruttoria pratiche di edilizia privata.
- Provvedimenti autorizzativi di edilizia privata.
- Autorizzazioni Paesaggistiche.
- Rilevamento statistico attività edilizia.
- Comunicazione mensile delle "opere abusive".
- Attività di certificazione di vario genere.
- Attività di informazione per gli utenti ed operatori del settore edilizio.
- Controllo dell'attività urbanistico edilizia e vigilanza sul territorio.
- Servizio Manutenzione e Sicurezza sul Lavoro

- Servizio Urbanistico e Tutela Ambientale

- Piano Regolatore Generale.
- Piani Particolareggiati ed Attuativi in genere.
- Regolamento Edilizio Comunale.
- Norme Tecniche di Attuazione.
- Rilascio certificazioni di destinazione urbanistica - Compatibilità Urbanistica.

- Servizio Lavori Pubblici

- Gestione dell'intero procedimento di realizzazione delle opere pubbliche.
- Istruttoria atti per la realizzazione di opere pubbliche.

Comune di Ragogna

- Formazione e sottoscrizione di convenzioni per il conferimento di incarichi tecnici di progettazione e redazione piani di sicurezza.
- Bandi di gara e gare di appalto riguardanti lavori pubblici.
- Gestione amministrativa delle opere pubbliche.
- Gestione contribuzioni per la realizzazione di opere pubbliche.

- Area Finanziaria

- Ragioneria
- Programmazione finanziaria
- Bilancio
- Gestione delle entrate e delle spese
- Pagamento Fatture
- Mutui
- IVA, IRAP, Modello Unico
- Residuale gestione economica del personale
- processi di fornitura

- **Area vigilanza:** gestione associata con i Comuni di San Daniele del Friuli, Coseano, Dignano, Flaibano, Rive d'Arcano, Sedegliano e Ragogna

Struttura

- **Sindaco**

- **Segretario comunale**

- **Area tecnica**

- Selezione per l'affidamento di incarichi professionali

- Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture

- Gestione dell'archivio corrente e di deposito

- Gestione delle entrate patrimoniali (extra-tributarie)

- Operazione patrimoniali quali acquisizioni, alienazioni, permuta, concessioni e locazioni

- Accesso agli atti, accesso civico

- Pulizia delle strade e delle aree pubbliche

- Installazione e manutenzione segnaletica, orizzontale e verticale, su strade e aree pubbliche

- Interventi subordinati a segnalazione certificata di inizio attività-scia (art.26 comma6 l.r. 11 novembre 2009 n.19 codice regionale dell'edilizia)

- Gestione di procedimenti espropriativi inerenti la realizzazione di opere/lavori pubblici sul territorio comunale

- Manutenzione degli immobili e degli impianti di proprietà dell'ente

- Gestione affidamenti lavori forniture e servizi bandi pnrr

- Autorizzazioni ex artt. 68 e 69 del t.u. (spettacoli, intrattenimenti, ecc.)

- Concessioni cimiteriali

- Gestione dei certificati di idoneità alloggiativa

- Proposta di aggiudicazione in base all'oepr

- Interventi subordinati a segnalazione certificata di agibilità (art. 27 l.r. 11 novembre 2009 n.19 codice regionale dell'edilizia.)

Programmazione di forniture e di servizi

Servizi di disaster recovery e backup

Incarichi e consulenze professionali art.7 comma 6 d.lgs.165/2001 e art.110 comma6 d.lgs.267/2000, in base al regolamento comunale

Manutenzione delle strade e delle aree pubbliche

Verifica delle offerte anomale art. 504 d. lgs. 36/2023

Contratti sotto soglia secondo gli artt. 48 e ss. del d. lgs. 36/2023

Procedimento di rilascio del certificato di agibilità e dichiarazione di inagibilità

Gestione delle emergenze sul territorio comunale e interventi di soccorso e assistenza

Rilascio del permesso di costruire (art.24 comma2 lr 11 novembre 2009 n.19 codice regionale dell'edilizia.)

Concessione sale comunali

Procedure per conclusione eventuali accordi transattivi

Interventi subordinati ad attività edilizia libera ed attività edilizia libera asseverata (art.16 e 16 bis lr 11 novembre 2009 n.19 codice regionale dell'edilizia.)

Servizi di pubblica illuminazione

Gestione del sito web

Gestione concessione utilizzo impianti sportivi

Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni

Adozione/approvazione provvedimenti di pianificazione urbanistica, compresi i pac

Programmazione dei lavori art. 37 d. lgs. 36/2023

Manutenzione degli edifici scolastici

Permesso di costruire in aree assoggettate ad autorizzazione paesaggistica

Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi

Proposta di aggiudicazione in base al prezzo

Vigilanza sull'attività urbanisticoedilizia (art.42 l.r. 11 novembre 2009 n.19 codice regionale dell'edilizia.)

Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture

Gestione delle isole ecologiche

Subappalto

Affidamenti in house

Certificato di destinazione urbanistica, attestazioni urbanistico-edilizie e valutazione preventiva

Pulizia degli immobili e degli impianti di proprietà dell'ente

Nomina della commissione giudicatrice

Manutenzione delle aree verdi

Servizi di gestione hardware e software

Manutenzione della rete e degli impianti di pubblica illuminazione

- **Servizio urbanistico e tutela ambientale**
- **Servizio lavori pubblici**
- **Servizio manutenzione e sicurezza sul lavoro**

▪ **Area finanziaria**

Proposta di aggiudicazione in base all'oevp

Subappalto

Gestione dell'archivio corrente e di deposito

Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture

Erogazione compensi incentivanti ai dipendenti - c.d. produttività

Progressioni di carriera

Pagamento fatture

Interventi subordinati ad attività edilizia libera ed attività edilizia libera asseverata (art.16 e 16 bis lr 11 novembre 2009 n.19 codice regionale dell'edilizia.)

Incarichi e consulenze professionali art.7 comma 6 d.lgs.165/2001 e art.110 comma6 d.lgs.267/2000, in base al regolamento comunale

Proposta di aggiudicazione in base al prezzo

Selezione per l'affidamento di incarichi professionali

Nomina della commissione giudicatrice

Contratti sotto soglia secondo gli artt. 48 e ss. del d. lgs. 36/2023

Adempimenti fiscali

Gestione delle entrate patrimoniali (extra-tributarie)

Affidamenti in house

Procedure per conclusione eventuali accordi transattivi

Interventi subordinati a segnalazione certificata di inizio attività-scia (art.26 comma 6 lr 11 novembre 2009 n.19 codice regionale dell'edilizia)

Verifica delle offerte anomale art. 504 d. lgs. 36/2023

Interventi subordinati a segnalazione certificata di agibilità (art. 27 lr 11 novembre 2009 n.19 codice regionale dell'edilizia.)

Programmazione di forniture e di servizi

Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture

Procedimento di rilascio del certificato di agibilità e dichiarazione di inagibilità

Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni

Gestione ordinaria delle spese di bilancio

Accesso agli atti, accesso civico

Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi

– **Ragioneria**

▪ **Area amministrativa**

Rilascio di documenti di identità

Atti di nascita, morte, cittadinanza e matrimonio

Gestione e archiviazione dei contratti pubblici

Inserimento in casa di riposo

Supporto giuridico e pareri legali

Gestione delle entrate patrimoniali (extra-tributarie)

Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture

Contratti sotto soglia secondo gli artt. 48 e ss. del d. lgs. 36/2023

Affidamenti in house

Funzionamento degli organi collegiali

Servizi per disabili

Gestione dell'archivio corrente e di deposito

Accoglimento soggetti per lavori di pubblica utilità ex art. 54 d. lgs. 274/2001 e 168-bis codice penale

Incarichi e consulenze professionali art.7 comma 6 d.lgs.165/2001 e art.110 comma6 d.lgs.267/2000, in base al regolamento comunale

Assegnazione alloggi comunali

Gestione del contenzioso

Servizi di gestione biblioteche

Cancellazione anagrafica

Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.

Gestione dell'elettorato

Proposta di aggiudicazione in base al prezzo

Iscrizione anagrafica e cambio abitazione

Fornitura gratuita libri di testo alunni scuola primaria

Asili nido

Proposta di aggiudicazione in base all'oepr

Gestione ed erogazione dei contributi economici a associazioni, enti ed istituti

Pubblicazione delle deliberazioni

Gestione ed erogazione dei contributi per acquisto libri di testo scuola secondaria di primo grado

Relazioni sindacali (informazione, ecc.)

Concessione in locazione immobili ad uso residenziale

Accesso agli atti, accesso civico

Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture

Concessione in comodato di beni immobili

Gare ad evidenza pubblica di vendita di beni

Servizio di "dopo scuola"

Servizio di mensa

Organizzazione eventi culturali ricreativi

Sicurezza ed ordine pubblico

Nomina della commissione giudicatrice

Subappalto

Gestione giuridica del personale: permessi, ferie, ecc.

Gestione della leva

Ammissione centro estivo

Servizio di trasporto scolastico

Consultazioni elettorali

Erogazione servizi pasto a domicilio

Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo

Protocollazione della documentazione in entrata/uscita

Procedure per conclusione eventuali accordi transattivi

Servizi di gestione musei

Verifica delle offerte anomale art. 504 d. lgs. 36/2023

Selezione per l'affidamento di incarichi professionali

Gestione dell'archivio storico

Programmazione di forniture e di servizi

Cancellazione anagrafica per irreperibilità accertata

Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi

Rilascio di patrocini

Istruttoria delle deliberazioni

Pulizia degli immobili e degli impianti di proprietà dell'ente

Gestione ed erogazione dei contributi economici a persone e famiglie in stato di bisogno

– **U.o. segreteria e affari generali**

– **U.o. demografici**

▪ **Area vigilanza**

3.1.3 CAPITALE UMANO

Sezione 3: Capitale Umano

Premessa

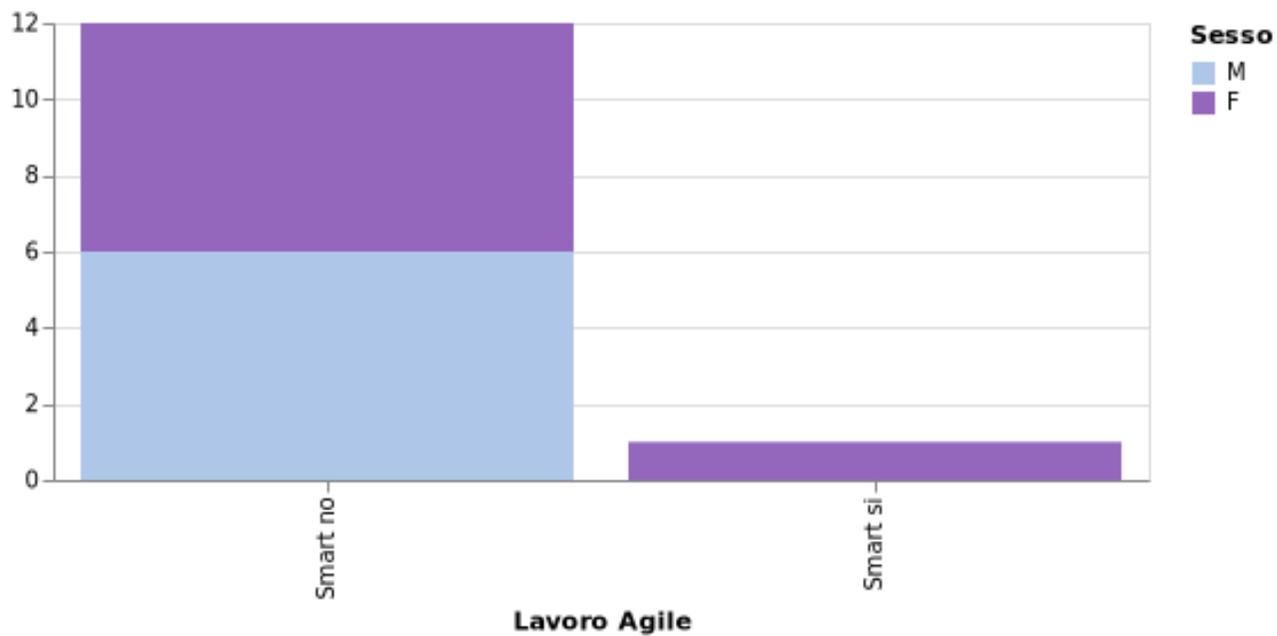
Di seguito la rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

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

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

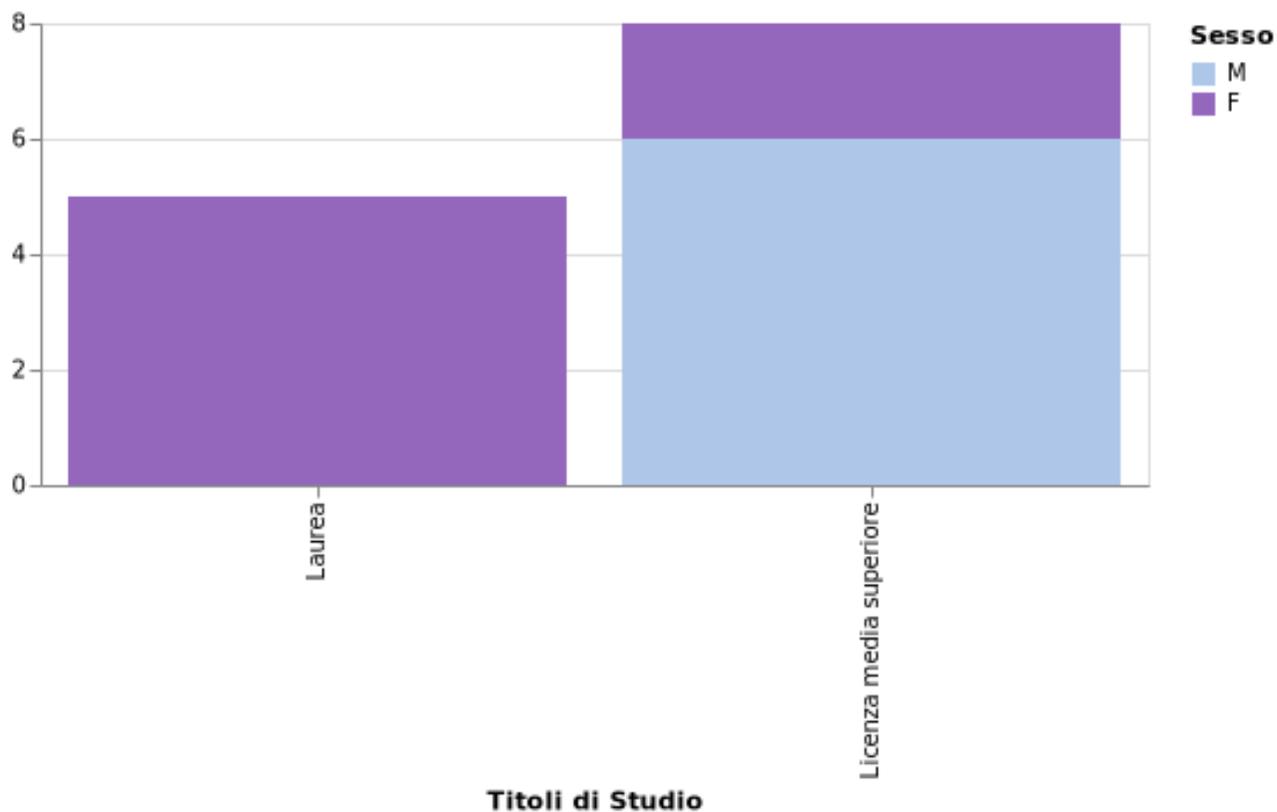
Lavoro agile

Descrizione	Maschi	Femmine
Smart no	6	6
Smart si	0	1
Totale	6	7



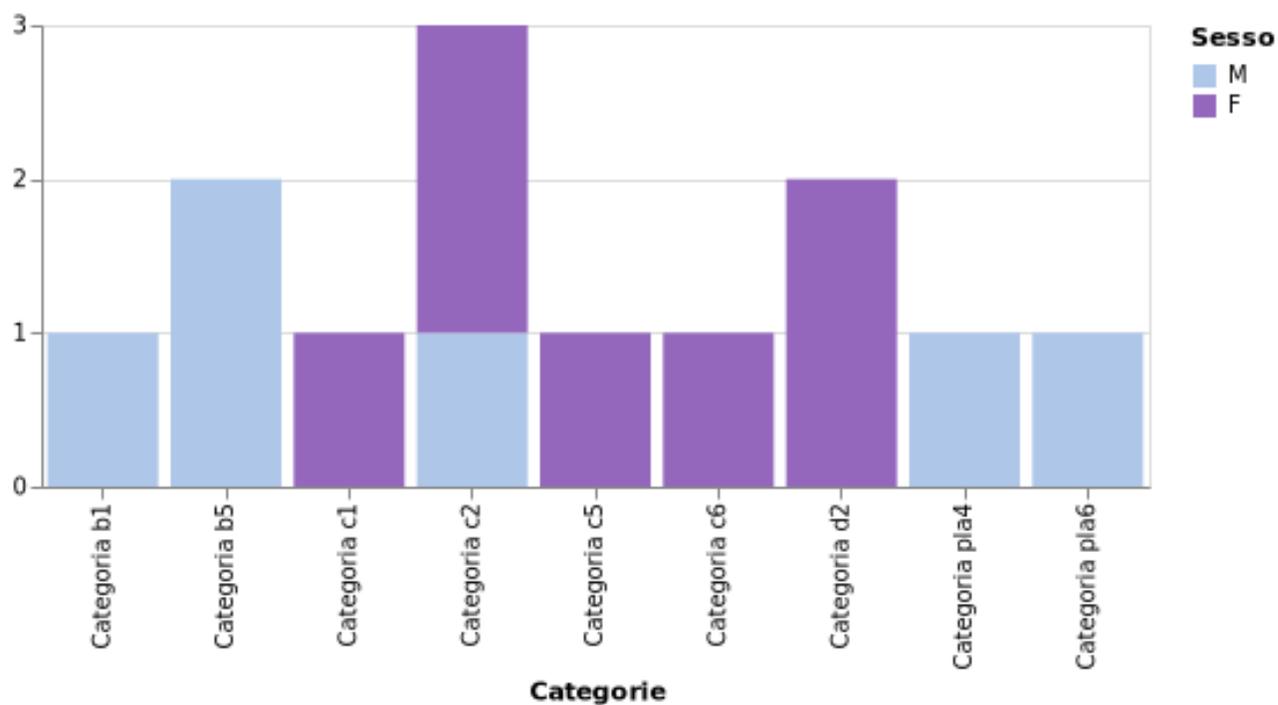
Titoli di studio dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Licenza media superiore	6	2
Laurea	0	5
Totale	6	7



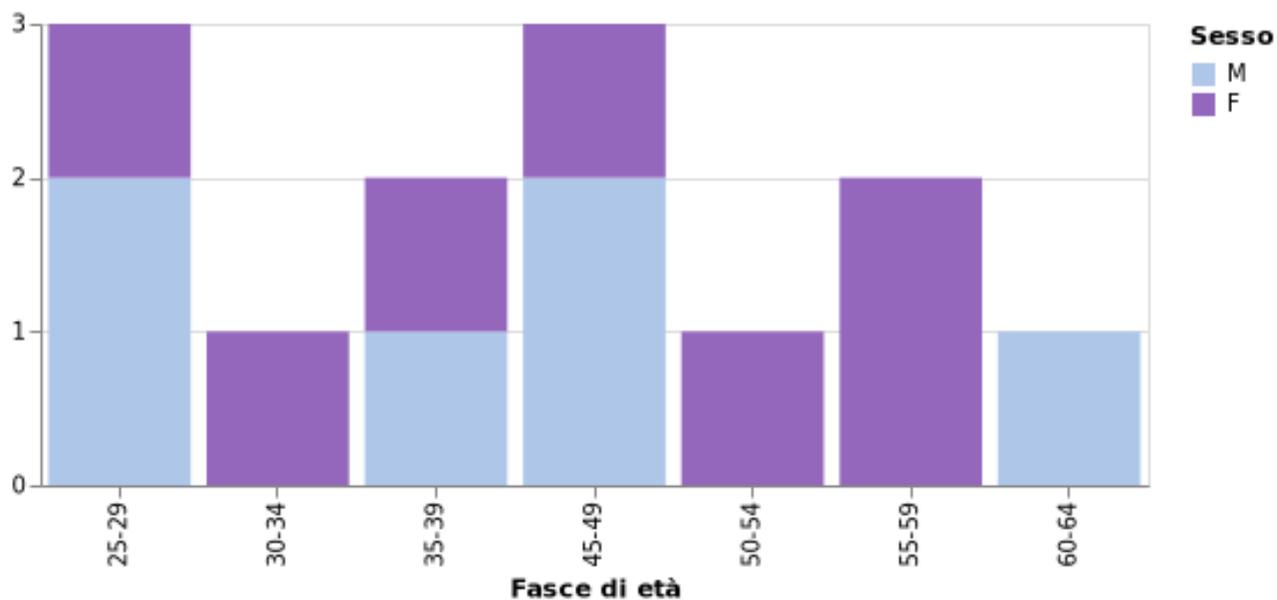
Categorie dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Categoria c6	0	1
Categoria c2	1	2
Categoria b1	1	0
Categoria pla6	1	0
Categoria b5	2	0
Categoria d2	0	2
Categoria pla4	1	0
Categoria c1	0	1
Categoria c5	0	1
Totale	6	7



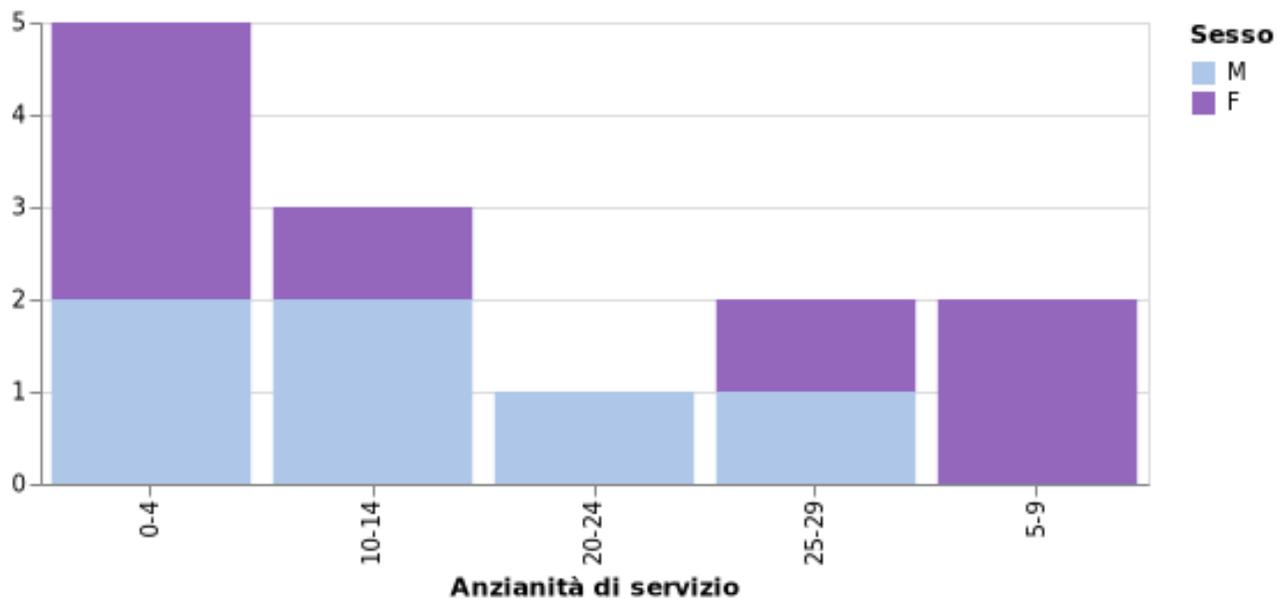
Fasce di eta dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
35-39	1	1
25-29	2	1
30-34	0	1
50-54	0	1
60-64	1	0
45-49	2	1
55-59	0	2
Totale	6	7



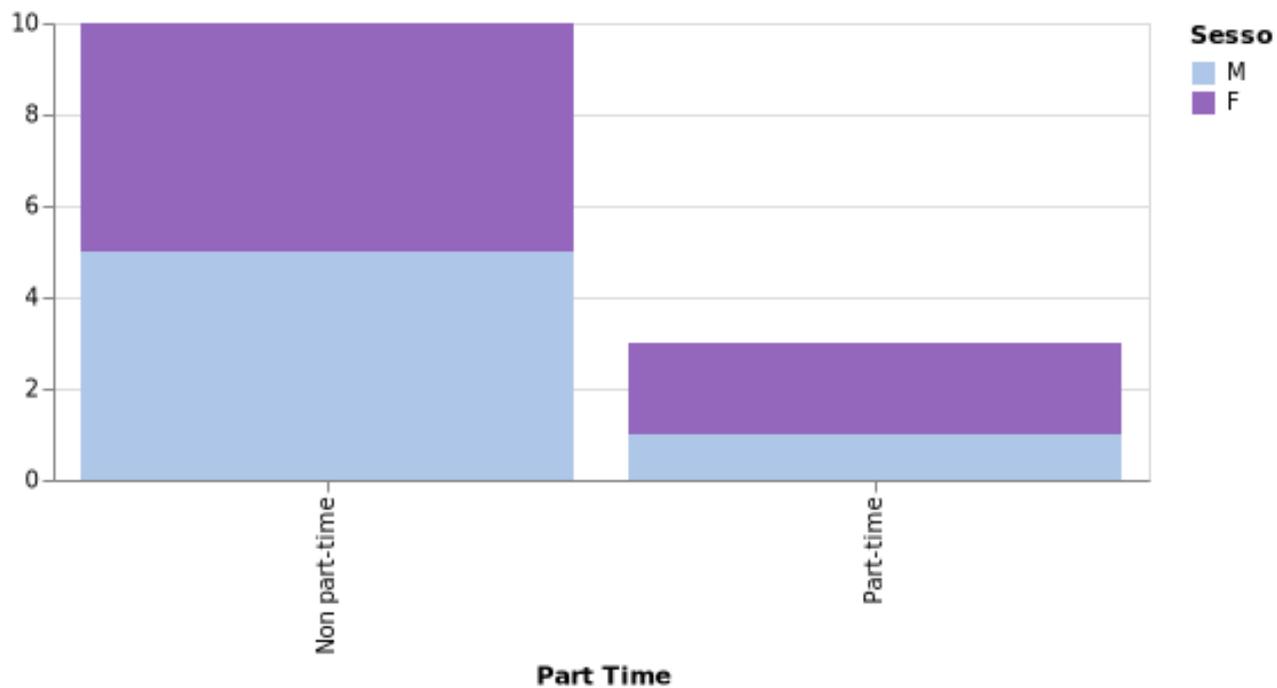
Anzianità dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
20-24	1	0
10-14	2	1
0-4	2	3
5-9	0	2
25-29	1	1
Totale	6	7



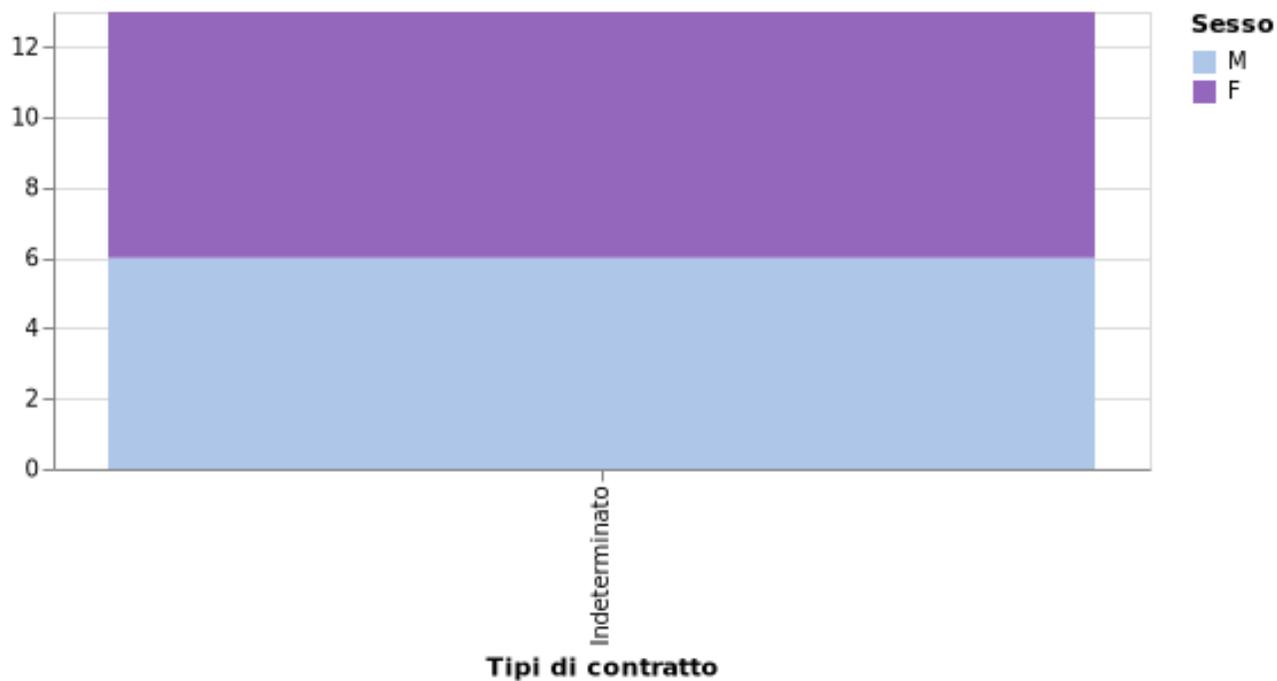
PartTime dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Part-time	1	2
Non part-time	5	5
Totale	6	7



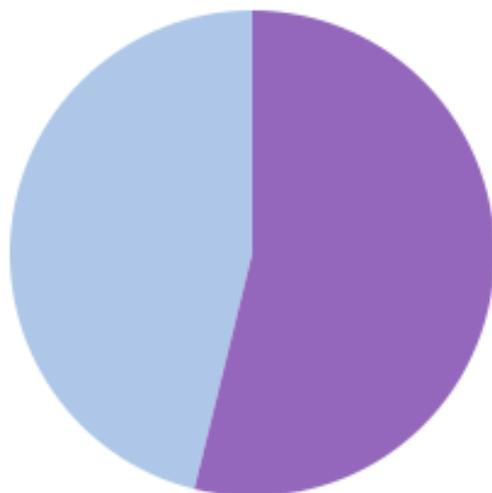
Tipo di contratto dipendenti

Descrizione	Maschi	Femmine
Indeterminato	6	7
Totale	6	7



Sesso dipendenti

Descrizione	Valore
Maschi	6
Femmine	7
Totale	13



Sesso
● M
● F

3.1.4 OBIETTIVI DI SISTEMA

Obiettivi trasversali dell'Ente

Obiettivi di sistema

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

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

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

Si rappresenta che con determinazione della Direzione Generale n. 97 del 30.04.2021 sono stati individuati i Componenti Effettivi e Suppletivi del Comitato Unico di Garanzia della Comunità Collinare del Friuli e che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 proposto al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che ha ricevuto parere positivo, nella seduta del 20.12.2023;

La Comunità Collinare del Friuli ha provveduto, inoltre, a richiedere il parere di competenza alla Consigliera regionale di parità in data 16.01.2024.

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

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

Il Comune di Ragogna, su proposta del Responsabile per la Transizione Digitale (RTD), Segretario Comunale dott.ssa Fulvia Di Ronco, ha adottato il Piano Triennale per la Transizione Digitale 2023-2025 con deliberazione giunta n. 88 del 03.08.2023.

Piano delle Azioni Positive 2024-2026

Piano delle azioni positive triennio 2024-2026

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

Principi fondamentali

Articolo 3 della Costituzione Italiana

Articolo 37 della Costituzione Italiana

Codice di comportamento

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62 - Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.

Azioni positive

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

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

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

Lavoro notturno

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

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

Lavoro part-time

Legge 27 dicembre 1997, n. 449 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica", art. 39;

Comune di Ragogna

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

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

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

Smart-working

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

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

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

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

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

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

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

Orario di lavoro

DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2003, n. 66 - Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Formazione

Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione del 23.03.2023.

Maternità

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

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53", come da ultimo aggiornamento 30 giugno 2022, n. 105, ed è in vigore dal 13 agosto 2022;

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

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

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

Pari retribuzione

Articolo 37 della Costituzione Italiana

Parità di trattamento

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

Responsabilità familiari

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

Per ciascuno degli interventi programmatici di seguito indicati sono individuati:

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

Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi. L'ente dovrà garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", almeno 24 ore di formazione/anno.

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

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

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

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

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

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

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

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

Tempo di realizzazione Azione positiva 1.1: entro il 31 dicembre 2024.

Tempo realizzazione Azione positiva 1.2: entro il 31 dicembre 2025.

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

Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, con particolare attenzione al personale con figli minori e con familiari in stato di difficoltà, incentivando l'utilizzo dello smart-working. Ai sensi dell'art.11 bis co.2 del DPR 62/2013, "L'utilizzo di caselle di posta elettroniche personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.", tale principio deve applicarsi per analogia a favore del dipendente COMUNE DI RAGOGNA garantendo il rispetto del diritto al riposo e alla disconnessione, riferito non solo ai mezzi di posta elettronica ma anche agli smartphone/cellulari personali.

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

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

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

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

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

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

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

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

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

Tempo di realizzazione Azione positiva 2.2: entro il 31 dicembre 2024.

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

Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

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

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

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

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

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

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

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

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

Risultati Attesi: Incremento e valorizzazione della diffusione delle informazioni.

Descrizione Intervento: RECLUTAMENTO ed INCARICHI

Obiettivo: Promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori, anche nelle posizioni apicali. Finalità strategica: Evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi.

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

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

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

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

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

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

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

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

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

Durata del Piano e pubblicazione

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026). Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul Sito Internet Istituzionale. Entro il 31.03.2024, sarà predisposta la "RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE" per ogni singolo ente.

Consistenza lavoratori e lavoratrici dipendenti dell'Ente al 31/12/2023

RAGOGNA

Situazione al	31-dic-23	
Dipendenti di ruolo	13	
		Percentuale
Di cui Donne	7	53,85%
Di cui Uomini	6	46,15%
ovvero suddivisi per categoria e genere		
	a Tempo indeterminato	
	Uomini	Donne
A		
B	3	
C/ PLA	3	5
D / PLB		2

Obiettivi - Semplificazione (Peso: 25)

Accesso servizi CIE

Modalità di calcolo: I servizi digitali dell'Ente sono accessibili tramite CIE?

Riferimento: Indicatore modellato in base al Decreto Legge 76/2020 'semplificazione e innovazione digitale'

Responsabile: AREA TECNICA

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	si / no	25	positivo	Si	Si	Si	Si	Si

Attivazione PagoPa

Modalità di calcolo: I servizi digitali dell'ente prevedono il pagamento tramite sistema PagoPa?

Riferimento: Indicatore modellato in base al Decreto Legge 76/2020 'semplificazione e innovazione digitale'

Responsabile: AREA FINANZIARIA

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	si / no	25	positivo	Si		Si	Si	Si

Accesso servizi con SPID

Modalità di calcolo: I servizi digitali dell'Ente sono accessibili tramite SPID?

Riferimento: Indicatore modellato in base al Decreto Legge 76/2020 'semplificazione e innovazione digitale'

Responsabile: AREA TECNICA

Comune di Ragogna

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	si / no	25	positivo	Si		Si	Si	Si

Attivazione Applo

Modalità di calcolo: I servizi digitali dell'Ente prevedono servizio di notifica in Applo?

Riferimento: Indicatore modellato in base al Decreto Legge 76/2020 'semplificazione e innovazione digitale'

Responsabile: AREA TECNICA

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	si / no	25	positivo	Si		Si	Si	Si

Obiettivi - Digitalizzazione (Peso: 25)

Firma digitale

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

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

Responsabile: Tutti i responsabili

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	si / no	50	positivo	Si		Si	Si	Si

Smartphone in dotazione

Modalità di calcolo: Numero smartphone / Numero dipendenti

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

Responsabile: Tutti i responsabili

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	percentuale	50	positivo	0		6	7	7

Obiettivi - Piena Accessibilità Fisica E Digitale (Peso: 25)

Obiettivi di accessibilità nella sezione di Amministrazione Trasparente

Modalità di calcolo: E' stato inserito il link agli obiettivi di accessibilità nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente?

Riferimento: Indicatore modellato in base a dati a disposizione dell'Ente

Responsabile: Segretario

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/3/2024	Dati Ente	si / no	33	positivo	Si		Si	Si	Si

Dichiarazione di accessibilità sul footer del sito istituzionale

Modalità di calcolo: È stato inserito il link alla dichiarazione di accessibilità sul footer del sito istituzionale?

Riferimento: Indicatore modellato in base a dati a disposizione dell'Ente

Responsabile: Segretario

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
23/9/2024	Dati Ente	si / no	33	positivo	Si		Si	Si	Si

Dichiarazione di accessibilità su specifico Form di AgID

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

Riferimento: Indicatore modellato in base a dati a disposizione dell'Ente

Responsabile: Segretario

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
23/9/2024	Dati Ente	si / no	34	positivo	Si		Si	Si	Si

Obiettivi - Pari Opportunità Ed Equilibrio Di Genere (Peso: 25)

Personale femminile in lavoro agile

Modalità di calcolo: Numero personale femminile in lavoro agile / Totale personale

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

Responsabile: Segretario

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	percentuale	100	positivo	0		2	2	2

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 LAVORO AGILE

Disciplina del lavoro agile

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

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

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

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

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

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

Pertanto deve essere operata una distinzione tra:

- attività che possono essere svolte totalmente in modalità agile;
- attività che, allo stato attuale, devono essere svolte esclusivamente in sede;
- attività che, per la diversificazione delle fasi del procedimento, devono essere svolte in parte in sede e in parte in modalità agile.

Per ogni singola attività ciascun Ufficio/Servizio/Settore, laddove possibile per la natura stessa dell'attività censita, deve indicare:

- i risultati da raggiungere;
- la struttura amministrativa e il personale coinvolto;
- i requisiti tecnologici;
- le competenze, digitali e non, necessarie per svolgere quella determinata macro-attività;
- gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Risulta opportuna effettuare una ricognizione del lavoro arretrato accumulato.

Comune di Ragnona

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

Conseguentemente la disciplina di dettaglio, per quanto già non stabilito dalla contrattazione collettiva regionale di comparto, sarà definita nel 2024.

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

3.2.2 OBIETTIVI - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (PESO: 100)

Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile

Modalità di calcolo: E' stato approvato un Piano Operativo del Lavoro Agile?

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

Responsabile: Responsabile del personale

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	si / no	50	positivo	No		Si	Si	Si

Dotazione di dispositivi e traffico dati

Modalità di calcolo: Lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati / Totale lavoratori agili

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

Responsabile: Segretario

Comune di Ragogna

Tempistica	Fonte	Unita di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	percentuale	50	positivo	0		6	7	7

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 FABBISOGNO DEL PERSONALE

Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2023 è delineata nell'allegato C). Di seguito si richiama la normativa di riferimento:

- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 che dispone, tra l'altro, che gli enti locali provvedono all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 che stabilisce: "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.";
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici e stabilisce che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico finanziaria, il quale prevede altresì al comma 3 che ogni Amministrazione provveda periodicamente ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e al comma 6 che in assenza di tale adempimento non si possa procedere a nuove assunzioni;
- le Linee di indirizzo approvate con DM 08.05.2018 pubblicate in G.U. il 27.07.2018 emanate ai sensi dell'art 6-ter. D.Lgs. n. 165/2001 per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2.
- le Linee di indirizzo approvate con DM 22.07.2022, pubblicate in G.U. il 14.09.2022 aventi per oggetto, "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 20 L.R. n. 18/2016, relativo alle procedure che l'ente deve osservare per la copertura di posti del personale;

Comune di Ragogna

- la legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, che ha innovato la legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, ed in particolar modo gli artt. 2, 19, 22 e 22-ter;
- la Deliberazione di Giunta Regionale n 1885-2020 avente per oggetto "Lr 18/2015, come modificata dalla lr 20/2020 - Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. approvazione definitiva", e la Deliberazione di Giunta Regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021, avente ad oggetto "LR 18/2015, obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione. Aggiornamento dei valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale in esito al monitoraggio relativo ai contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche. Approvazione definitiva";
- l'art.6 comma 3 del d.m. 132/2022 (in vigore dal 22 settembre 2022).

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

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della L.R. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- reclutamento di personale contenute nell'art. 4, comma 2, della L.R. 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'art. 56, comma 19, della L.R. 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- reclutamento di personale – utilizzo di resti assunzionali – contenute nell'art. 14-bis del D.L. 4/2019;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile – budget regionale – contenute nell'art. 19, commi 1, 2 e 3, della L.R. 18/2016;
- reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'art. 56, comma 19 bis, della L.R. 18/2016. Pertanto, con le nuove regole non rileva più la

disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;

- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (D.Lgs. 75/2017), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'art. 10, comma 17, della L.R. 23/2019.

È invece applicabile i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti all'art. 44, comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005, come aggiornato dall'art.35 comma 1 del CCRL 19.07.2023, (4.150 – 16.000,00 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previste all'art. 44, comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%).

L'allegato C evidenzia il rispetto da parte dell'ente del valore soglia in tema di spesa di personale, evidenziando le capacità assunzionali residue dell'ente, ovvero la spesa che potrebbe essere sostenuta dall'ente in relazione al parametro soglia ottenuto.

Nel corso del triennio 2024/2026, sono previste, sulla base, in particolare, di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria, le seguenti cessazioni di personale:

- anno 2024, numero cessazioni 0;
- anno 2025, numero cessazioni 0;
- anno 2026, numero cessazioni 0.

Sulla base delle indicazioni contenute nella prima sezione sul valore pubblico e sul piano delle performance, appare necessario garantire stabilità e rafforzare l'Area Tecnico Lavori Pubblici, mentre, allo stato attuale non si possono attuare ulteriori forme di razionalizzazione in altre aree dell'ente.

Di conseguenza, le necessità di personale dell'ente sono prioritariamente relative ai posti, indicati nella Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa, in considerazione del fatto che è cessato dal servizio n. 1 unità di personale dipendente, sempre nelle stesse aree, tenendo conto della rilevazione dei procedimenti amministrativi e tecnici. Ed ancora, che queste assunzioni devono essere effettuate necessariamente a tempo pieno, sulla base della rilevazione dei procedimenti amministrativi, del loro numero e della loro complessità.

La razionalizzazione delle forme di gestione delle attività dell'ente, con specifico riferimento a quelle che non sono dirette precipuamente all'erogazione di servizi ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'ente, ma allo svolgimento di attività di supporto, è già stata attivata. Nel corso del triennio 2024/2026, potrà essere avviata un'attività di reingegnerizzazione dei

procedimenti amministrativi, anche conseguenti all'introduzione delle tecnologie informatiche e telematiche o alla loro implementazione, con l'obiettivo di garantire un complessivo miglioramento dei servizi comunali.

Alla luce di tali considerazioni, l'ente programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2024/2026.

Prospetto assunzionale 2024

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO		TOTALE
		PIENO O	PARZIALE	
DIRIGENTE				
CATEGORIA D		p.	pt	
CATEGORIA PLB		p.	pt	
CATEGORIA C		p.	pt	
CATEGORIA B	Operaio Specializzato – Autista Scuolabus	p.1	pt	1
CATEGORIA PLA		p.	pt	
TOTALE		p.1	pt	1

Prospetto assunzionale 2025

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

Prospetto assunzionale 2026

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

Le assunzioni a tempo indeterminato saranno effettuate utilizzando le seguenti procedure, con i seguenti criteri di priorità, indicati nella tabella in ordine crescente:

Procedura di assunzione	Ctg D	Ctg PLB	Ctg C	Ctg B	Ctg PLA
Procedura di assunzione					
Mobilità volontaria				2	
Concorso pubblico				4	
Scorrimento di graduatorie				3	
Trasformazione a tempo pieno					
Concorso con riserva					
Avviamento				1	
Stabilizzazioni					
Progressioni verticali					

L'ente programma assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2024/2026 per tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero ulteriormente rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite ricorso ai seguenti criteri di priorità: avviamento tramite centri per l'impiego, mobilità, scorrimento delle graduatorie concorsuali esistenti, ed in subordine attivazione di procedura concorsuale dedicata.

Ad oggi, non saranno previste assunzioni a tempo determinato per l'anno 2024.

L'ente, ai sensi dell'art.1374 c.c. può assegnare temporaneamente o in via definitiva il personale in servizio a mansioni equivalenti all'interno di altri Settori, mediante atto formale di assegnazione adottato dal Responsabile dell'Ufficio Unico del Personale della Comunità Collinare del Friuli, su

richiesta dell'Amministrazione Comunale, per la copertura dei posti vacanti, senza di fatto determinare un aumento della spesa di personale.

L'ente, qualora ritenga opportuno potenziare, o nel qual caso si rendesse necessario sopperire all'assenza di personale in servizio, è autorizzato a ricorrere, ove possibile:

- all'uso dell'istituto della convenzione per l'utilizzo di personale di altra amministrazione ai sensi dell'art. 7 CCRL 26.11.2004;
- all'attivazione di incarichi ai sensi dell'art. 1 c. 557 della L. 311/2004, norma che rappresenta deroga legittima al principio di esclusività del rapporto di impiego pubblico di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e permette la straordinaria coesistenza di un rapporto di impiego a tempo pieno ed indeterminato con un altro rapporto ulteriore a tempo necessariamente ridotto;
- all'attivazione di altre forme di lavoro flessibile (somministrazione di lavoro tramite centri per l'impiego ecc.).

Si rammenta la Deliberazione della Giunta Regionale del FVG n. 789 del 21.05.2021, con la quale si prevedeva per l'anno 2021, l'esclusione dal computo della spesa di personale dei 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).

Si ravvisa che l'ente valuterà se aderire per l'anno 2024 a tale progettualità per il tramite della Comunità Collinare del Friuli in base alla tipologia di bando che verrà previsto dalla Regione.

3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

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

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 2023/2025 si fa riferimento ai seguenti documenti:

- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato il 10 gennaio 2022);
- "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" in cui si evidenzia che "la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale";
- Linee guida per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche;

- “Decreto Brunetta n. 80/2021” in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
- Documento Unico di Programmazione dell’Ente;
- Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.03.2023.

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

La formazione del personale dipendente verrà definita e condivisa con priorità dal Responsabile del Personale dell’Ufficio Unico del Personale della Comunità Collinare del Friuli, dal Responsabile per la trasformazione digitale e dai singoli responsabili di servizio, sfruttando in particolar modo la formazione messa a disposizione dal Dipartimento Formazione Pubblica e le competenze dell’Associazione ComPA FVG, ente nato per volontà delle Associazioni 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.

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

Si individuano pertanto i principali obiettivi formativi:

- formazione **trasversale** rivolta a tutti i dipendenti;
- formazione **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 dalla sezione "rischi corruttivi e trasparenza" triennio 2024-2026;
- la salute e la sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.);
- il trattamento dei dati personali (GDPR 2016/679);
- le competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa (in linea con il progetto "Syllabus", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica). In particolare, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente in particolare rivolti a coloro che svolgono la propria prestazione lavorativa in modalità agile o da remoto;
- la cybersecurity nella Pubblica Amministrazione;
- ove necessario, le lingue straniere;
- il procedimento amministrativo;
- il corso di valutazione e sviluppo del personale
- l'etica pubblica e i comportamenti etici in attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022.

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

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.

A tale fine, in sede di relazione performance, dovrà essere rendicontata l'attività formativa di ogni dipendente svolta come da tabella sottostante.

Tabella Performance Formazione

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

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.

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

Area A - ComPA FVG – Amministrativa, giuridica e demografica

Area E - ComPA FVG – PA Digitale

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

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

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

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

Area A - ComPA FVG – Amministrativa, giuridica e demografica

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

Comune di Ragogna

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

Area E - ComPA FVG – PA Digitale

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

Area H - ComPA FVG – Gestione del Personale

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

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

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

3.3.3 OBIETTIVI - FABBISOGNO DEL PERSONALE

Monitoraggio delle attività organizzative

Modalità di calcolo: È presente un monitoraggio delle attività organizzative?

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

Responsabile: Responsabile del Personale

Tempistica	Fonte	Unità di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	si / no	50	positivo	Si		Si	Si	Si

Copertura assunzionale

Modalità di calcolo: Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato

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

Responsabile: Responsabile del personale

Tempistica	Fonte	Unità di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	numero	50	positivo	13		14	14	14

3.3.4 OBIETTIVI - FORMAZIONE DEL PERSONALE

Dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno

Modalità di calcolo: Numero di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / Numero totale dei dipendenti in servizio

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

Responsabile: Responsabile del personale

Tempistica	Fonte	Unità di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	percentuale	50	positivo	100		100	100	100

Ore di formazione erogate

Modalità di calcolo: Totale ore di formazione erogate

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

Responsabile: Responsabile del personale

Tempistica	Fonte	Unità di misura	Peso Misurazione	Direzione	Baseline 2023	Risultato	Target 2024	Target 2025	Target 2026
31/12/2024	Dati Ente	numero	50	positivo	312		312	312	312

4 MONITORAGGIO

4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO

4.1.1 PREMESSA

Il Comune di Ragona è un Ente con meno di 50 dipendenti e pertanto non è tenuto alla compilazione di questa sezione, in quanto il monitoraggio rientra tra quegli elementi di natura meramente eventuale. Tanto premesso, si ritiene ad ogni modo di darne una minima applicazione per come sotto riportato.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Ragona sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

·Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).

·In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori, si calcola il raggiungimento degli obiettivi per ciascun ambito di programmazione;

·Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

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

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consente al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti. Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale. Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

Monitoraggio della performance

Il monitoraggio avverrà, con periodicità annuale, secondo le modalità stabilite dal Capo V della LR 18/2016 e, quindi, si concluderà con la prevista Relazione annuale sulla Performance approvata dalla Giunta Comunale e validata dal OIV.

Con riferimento alla presente sottosezione del PIAO 2024-2026, la relazione sulla Performance annuale riguarderà la programmazione della performance dell'anno 2024 e dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale entro il 30.06.2025 dando evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno 2024, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati con la presente sottosezione.

Rischi corruttivi e trasparenza

Stante la scadenza del triennio di validità 2021-2023 della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", si è provveduto ad adottare un nuovo strumento di programmazione per il triennio 2024-2026, tenuto conto delle risultanze dei monitoraggi effettuati. Il monitoraggio ha per oggetto sia l'attuazione delle misure, sia l'idoneità delle misure di trattamento del rischio adottate dal PTPCT, nonché l'attuazione delle misure di pubblicazione e trasparenza. Nella relazione annuale del RPCT, da pubblicare nel sito web dell'amministrazione e da trasmettere all'organo di indirizzo politico, dovrà essere dato atto dello stato di attuazione del sistema di monitoraggio.

Fabbisogno del personale

Per quanto riguarda il Piano triennale del fabbisogno di personale verrà posto in essere dal Responsabile dell'Ufficio Unico del Personale della Comunità Collinare in sinergia con il Segretario Comunale e dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario, un continuo monitoraggio avente ad oggetto la verifica dell'avanzamento della programmazione assunzionale nel rispetto della normativa vigente.

Lavoro agile

Per quanto riguarda il monitoraggio relativo all'attuazione del Lavoro agile, se verrà attivato, l'eventuale accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro/responsabile dovrà prevedere modalità e criteri per la misurazione degli obiettivi specifici previsti dall'accordo stesso: risultato atteso, in termini di output concreto, oggettivo, misurabile; tempi e modalità di

monitoraggio da parte del responsabile; tempi e modalità di rendicontazione - qualitativa e quantitativa - da parte del dipendente.

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.