

---

# COMUNE DI TRICESIMO

---

---

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO  
CON MODIFICAZIONE NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

*APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 14 DEL 27.02.2025*

## SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI .....	2
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>4</b>
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente: .....	4
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione: .....	5
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>10</b>
2.1 Valore pubblico .....	10
2.2. Performance .....	10
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	12
2.3.1 Analisi del contesto esterno: .....	13
2.3.2 Analisi del contesto interno: .....	17
2.3.3 Le aree a rischio corruzione: .....	18
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo: .....	20
2.3.5 Obblighi di trasparenza: .....	21
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>23</b>
3.1 Struttura organizzativa .....	23
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente: .....	23
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa: .....	24
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	25
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto: .....	25
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto: .....	25
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto: .....	26
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	28
3.3.1 I Presupposti normativi: .....	29
3.3.2 L'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale: .....	29
3.3.3 La dichiarazione di non eccedenza del personale: .....	29
3.3.4 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio: .....	30
3.3.5 Le assunzioni programmate: .....	31
3.3.5 La dotazione organica: .....	32
3.3.6 Il programma della formazione del personale .....	33
3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici: .....	35
3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale: .....	36
3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere .....	37
<b>4. MONITORAGGIO .....</b>	<b>41</b>

## PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfazione 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.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

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 previsioni, entro 30 giorni dall'approvazione di quest'ultimi.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n.3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del citato decreto considerando, ai

sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse o verodi aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrando attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettera a), b) e c), n. 2.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

**DESCRIZIONE DELLE AZIONI E ATTIVITA'OGGETTO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE****1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Ente locale: Comune di Tricesimo

Indirizzo: Piazza Ellero n. 1, 33019 Tricesimo

Codice fiscale e Partita IVA: 00466980307

Telefono: 0432855411

Sito internet: [www.https://www.comune.tricesimo.ud.it](https://www.comune.tricesimo.ud.it)

E-mail: [protocollo@comune.tricesimo.ud.it](mailto:protocollo@comune.tricesimo.ud.it)

PEC: [comune.tricesimo@certgov.fvg.it](mailto:comune.tricesimo@certgov.fvg.it)

**1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:**

Tricesimo (Tresesin in friulano) è un comune italiano di 7 554 abitanti (alla data del 31.12.2024) del Friuli Venezia Giulia.

Nella cartina sotto riportata è possibile localizzare il Comune di Tricesimo nel territorio della ex Provincia di Udine.



Tricesimo si trova a circa 10 km a nord di Udine, il capoluogo provinciale. La sua posizione lo rende facilmente accessibile tramite la rete stradale e ferroviaria, oltre a essere ben collegato con altre importanti città della Regione.

Le coordinate geografiche sono Latitudine: 46.1599° N, Longitudine: 13.2113° E.

Il territorio si estende su una superficie di circa 17 km<sup>2</sup>. La morfologia del comune è caratterizzata da una combinazione di colline e pianure, con altitudini che variano dai 130 ai 260 metri sul livello del mare. Questa varietà di paesaggi offre un habitat ideale per una ricca biodiversità, oltre a panorami pittoreschi.

Il clima è temperato, con estati calde e inverni freddi. La vicinanza alle Alpi Giulie influisce sul microclima locale, portando una maggiore umidità e precipitazioni durante l'anno.

Nel territorio comunale scorrono diversi corsi d'acqua, tra cui il torrente Cormor, che attraversa il comune e rappresenta una risorsa naturale significativa per l'irrigazione e la biodiversità locale.

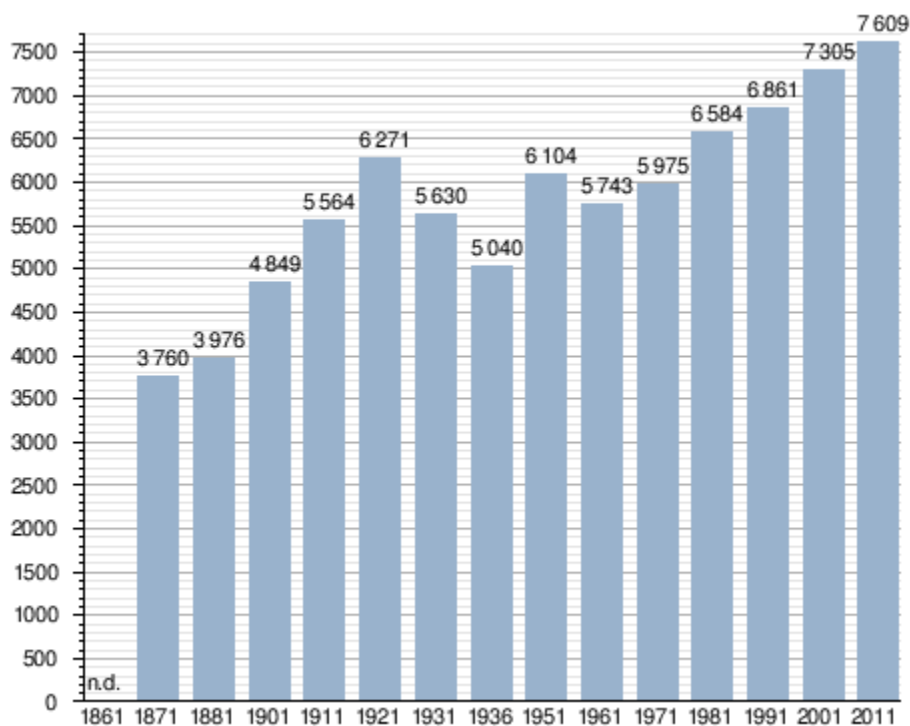
Tricesimo è ben servito da una rete di strade provinciali e comunali, che collegano il comune con Udine e altre località vicine. La presenza di linee di autobus garantisce un collegamento efficiente con Udine e altri comuni della provincia.

Il centro di Tricesimo conserva numerosi edifici storici e chiese, che testimoniano la lunga storia del comune. Tra questi, la Chiesa di Santa Maria della Purificazione è uno degli esempi più significativi di architettura religiosa locale.

Le colline e i boschi circostanti offrono numerosi percorsi naturalistici e sentieri che permettono di esplorare il territorio e godere della natura e del paesaggio.

## 1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

Nel grafico che segue si può apprezzare l'andamento demografico del Comune di Tricesimo da fine '800 al 2011.



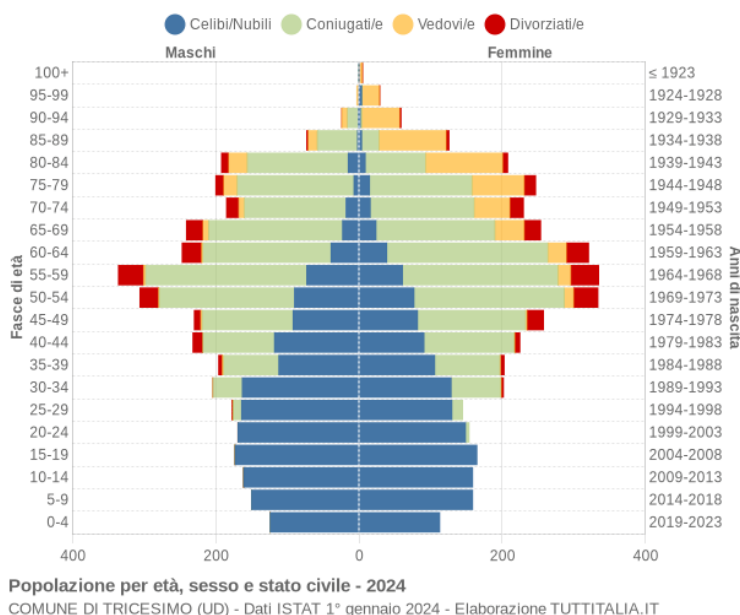
Negli ultimi due decenni, Tricesimo ha visto un andamento altalenante della popolazione, con un leggero incremento nei primi anni 2000, seguito da una stabilizzazione e un lieve calo negli ultimi anni.

Anno	Numero abitanti (arrotondato)
2000	7.200 abitanti
2005	7.400 abitanti
2010	7.600 abitanti
2015	7.700 abitanti
2020	7.500 abitanti
2024	7.500 abitanti

La popolazione di Tricesimo mostra una stabilità negli ultimi anni, con una leggera prevalenza di donne rispetto agli uomini e una significativa presenza di persone anziane. Il tasso di natalità è inferiore al tasso di mortalità, portando a una crescita naturale negativa, bilanciata però da un saldo migratorio positivo. La composizione demografica per età evidenzia una popolazione in cui la fascia adulta è predominante, seguita dagli anziani e dai giovani.

Come detto la popolazione del Comune di Tricesimo, al 31.12.2023 è di 7.554 abitanti. I residenti maschi rappresentano il 48% del totale, le femmine il 52%.

Di seguito si riporta la piramide dell'età:



La popolazione straniera residente a Tricesimo rappresenta circa il 5% della popolazione totale. Le principali nazionalità straniere presenti sono: Romania, Albania, Marocco.

### 1.3 Comparazione tra il Comune di Tricesimo e Comuni Simili della Provincia di Udine:

La comparazione tra Tricesimo e altri comuni simili della provincia di Udine mostra una serie di somiglianze e differenze nei principali indicatori demografici e socioeconomici. Tricesimo presenta una composizione demografica simile agli altri comuni, con una leggera prevalenza di popolazione anziana. Il tasso di natalità e mortalità è in linea con quello degli altri comuni, e il saldo migratorio positivo contribuisce a mantenere stabile la popolazione. Anche i tassi di occupazione e disoccupazione sono comparabili, indicando un mercato del lavoro simile tra i comuni considerati.

Per effettuare una comparazione significativa tra il Comune di Tricesimo e altri comuni simili della provincia di Udine (con una popolazione tra 7.000 e 15.000 abitanti), possono essere presi in considerazione i seguenti indicatori demografici e socioeconomici:

1. Popolazione Totale
2. Composizione per Fasce d'Età
3. Distribuzione per Genere
4. Tasso di Natalità e Mortalità
5. Movimento Migratorio
6. Saldo Naturale e Migratorio
7. Occupazione e Disoccupazione

I Comuni Considerati per la Comparazione sono:

- Tricesimo;
- Cividale del Friuli;
- Codroipo;
- San Daniele del Friuli;
- Manzano.

#### Indicatori Demografici e Socioeconomici

##### Popolazione Totale

- Tricesimo: 7.500 abitanti
- Cividale del Friuli: 11.000 abitanti
- Codroipo: 10.500 abitanti
- San Daniele del Friuli: 8.000 abitanti
- Manzano: 7.200 abitanti

##### Composizione per Fasce d'Età (2024)

Comune	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni
Tricesimo	14%	63%	23%
Cividale del Friuli	13%	62%	25%
Codroipo	15%	64%	21%
San Daniele del Friuli	12%	61%	27%
Manzano	14%	62%	24%



## Distribuzione per Genere

Comune	Maschi	Femmine
Tricesimo	48%	52%
Cividale del Friuli	47%	53%
Codroipo	49%	51%
San Daniele del Friuli	48%	52%
Manzano	48%	52%

## Tasso di Natalità e Mortalità (2024)

Comune	Natalità (per 1.000 abitanti)	Mortalità (per 1.000 abitanti)
Tricesimo	9	11
Cividale del Friuli	8	12
Codroipo	10	10
San Daniele del Friuli	7	13
Manzano	9	11

## Movimento Migratorio (2024)

Comune	Immigrazioni	Emigrazioni	Saldo Migratorio
Tricesimo	200	180	+20
Cividale del Friuli	250	220	+30
Codroipo	230	200	+30
San Daniele del Friuli	180	170	+10
Manzano	150	140	+10

## Saldo Naturale e Migratorio (2024)

Comune	Saldo Naturale	Saldo Migratorio	Saldo Totale
Tricesimo	-2	+20	+18
Cividale del Friuli	-4	+30	+26
Codroipo	0	+30	+30
San Daniele del Friuli	-6	+10	+4
Manzano	-2	+10	+8

## Tasso di Occupazione e Disoccupazione (2024)

Comune	Tasso di Occupazione	Tasso di Disoccupazione
Tricesimo	68%	6%
Cividale del Friuli	65%	7%
Codroipo	70%	5%
San Daniele del Friuli	67%	6%
Manzano	66%	6%

Di seguito i Redditi Pro Capite (Ultimo Dato Disponibile) dei Comuni considerati.

Comune	Reddito Pro Capite (€)
Tricesimo	22.000
Cividale del Friuli	21.500
Codroipo	22.300
San Daniele del Friuli	21.800
Manzano	20.500
Tavagnacco	23.000

Si tratta di Comuni con un reddito pro capite piuttosto alto. Nella classifica dei Comuni della ex Provincia di Udine Tricesimo si colloca al terzo posto, preceduto unicamente da Tavagnacco e Udine.

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

### 2.1 Valore pubblico

Compilazione non dovuta in quanto l'Ente ha meno di 50 dipendenti (art. 6 D.M. n. 132 del 30/06/2022)

### 2.2. Performance

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

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", tuttavia è bene ricordare che l'art. 31 (Norme per gli Enti territoriali e il Servizio Sanitario Nazionale) del suddetto D. Lgs. n. 150/2009 nel testo così modificato dall'art. 17, comma 1, lett. a), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22/06/2017, prevede che: "Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 19, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1".

Pertanto, gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee guida n. 3/2018), applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del Dlgs 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione". Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

In particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:


- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;

- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

L'analisi della Performance espressa dall'Ente può essere articolata in due diversi momenti tra loro fortemente connessi, la Programmazione degli Obiettivi e la Valutazione che rappresentano le due facce della stessa medaglia, infatti, non si può parlare di Controllo senza una adeguata Programmazione.

#### **Performance:**

- Il vigente Sistema per la misurazione e valutazione della performance è stato approvato con deliberazione giunta n. 19/2004. Il Sistema recepisce i principi sopra elencati con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa. Nonostante ciò, considerato l'ormai lontano anno di adozione il Sistema necessita di una rivisitazione generale. Nel corso del 2024 si prevede la formalizzazione del nuovo Sistema di valutazione della prestazione.
-  Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2025-2027, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento **(Allegato 1)**.

La formulazione degli obiettivi di performance del triennio ha tenuto conto anche di una serie di obiettivi contenuti in altri documenti, e precisamente:

- Gli obiettivi legati alla tempestività dei pagamenti, in ottemperanza all'art. 4-bis del decreto legge 13/2023, inserito in sede di conversione in legge n. 41/2023;
- gli obiettivi di digitalizzazione;
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere 2025-2027 (riportati nella successiva sottosezione "Organizzazione e capitale umano");
- gli obiettivi legati alla prevenzione dei rischi corruttivi e alla trasparenza (di cui alla successiva sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza").

Viceversa l'Ente non ha ancora formalizzato obiettivi nei seguenti ambiti:

- obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia (DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021);
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza (Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera a) del "Regolamento").

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del D. Lgs 33/2013, integrati dal Dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

La presente sottosezione fa riferimento al PNA 2022, approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 e pubblicato avviso nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT propone l'aggiornamento della pianificazione strategica in tema di anticorruzione e trasparenza secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA vigente, contiene le seguenti analisi:

- a. 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;
- b. 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;
- c. Mappatura dei processi di lavoro 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 per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, con particolare riferimento alle aree di rischio già individuate dall'ANAC, con l'identificazione dei fattori abilitanti e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo), anche in riferimento ai progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e i controlli di sull'antiriciclaggio e antiterrorismo, sulla base degli indicatori di anomalia indicati dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF);
- d. Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati, anche ai fini dell'antiriciclaggio e l'antiterrorismo. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- e. Monitoraggio annuale sull'idoneità e sull'attuazione delle misure, con l'analisi dei risultati ottenuti.

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.


Ne risulta, in questo modo, rafforzata anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'Autorità nel PNA ha da tempo sostenuto.

L'illustrazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto esterno ed interno di una amministrazione è, infatti, elemento essenziale del Piano della performance, così come costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo.

A ciò si aggiunga che la struttura organizzativa, elemento essenziale del contesto interno, deve essere esaminata anche con riferimento alla sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO.

**Anticorruzione:**

Si ricorda:

- che l'RPCT è il Segretario dell'Ente ed è stato nominato con decreto sindacale prot. 4473 del 28.03.2019;
- che il Codice di Comportamento dell'Ente vigente è stato approvato con deliberazione giunta n. 218 del 30.12.2013 e, non essendo mai stato oggetto di rivisitazioni successive, sarà oggetto di integrale revisione entro la fine del 2024.
-  Si allegano le schede relative a mappatura dei processi e catalogo rischio (allegato 2), analisi del rischio (allegato 3) e misure di prevenzione (allegato 4) del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2024-2026.

**2.3.1 Analisi del contesto esterno:**

L'ANAC suggerisce che per gli enti locali, ai fini dell'analisi del contesto esterno, i responsabili anticorruzione possano avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

Pertanto, si richiamano i dati contenuti nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata", anno 2022 trasmessa dal Ministro Piantedosi alla Presidenza della Camera dei deputati il 5 gennaio 2024, che illustra le iniziative adottate ed i risultati conseguiti per fronteggiare i diversi fenomeni suscettibili di incidere sul "Sistema nazionale di pubblica sicurezza". Il Documento, in particolare, esamina, tra gli altri:

- l'andamento della delittuosità, sviluppato esaminando i dati relativi alla commissione dei reati e sull'azione di contrasto dispiegata dalle Forze di Polizia;
- l'analisi sui fenomeni criminali, anche stranieri, di matrice associativa, dedicando un apposito paragrafo alle intimidazioni nei confronti degli amministratori locali ed evidenziando, tra le strategie investigative privilegiate, il potenziamento del monitoraggio degli appalti pubblici, attraverso la piena attuazione della circolarità informativa tra la Direzione Investigativa Antimafia, la Polizia di Stato, l'Arma dei Carabinieri e la Guardia di Finanza, a supporto delle attività dei Prefetti ai fini dell'adozione delle interdittive antimafia;
- l'approfondimento su specifiche tematiche di particolare rilievo, tra le quali, l'andamento e il contrasto al traffico degli stupefacenti, l'attività sviluppata per contrastare la minaccia terroristica ed eversiva, le diverse forme di criminalità informatica e la salvaguardia della sicurezza cibernetica;
- l'analisi del fenomeno migratorio;
- l'analisi criminologica sulla violenza di genere;
- la gestione dell'ordine e della sicurezza pubblica, con particolare attenzione sull'andamento delle contestazioni di piazza e sull'azione delle Forze di Polizia per assicurare l'ordinato esercizio delle libertà costituzionalmente tutelate. Speciale attenzione è stata dedicata alla complessa attività di raccordo e pianificazione delle misure di vigilanza, ordine e sicurezza pubblica connesse allo svolgimento delle consultazioni elettorali e referendarie, conformemente alle direttive diramate alle autorità provinciali di P.S., concernenti, in particolare, le misure da adottare in relazione ai comizi elettorali e alle operazioni di voto, nonché per la vigilanza ai plessi individuati per le consultazioni amministrative;
- l'identificazione tra gli atti di estremismo, eversione e terrorismo:
  - gli atti di deturpamento, spesso attuati in ore notturne, in danno di edifici pubblici, ASL, ospedali e hub vaccinali, sedi organi di informazione o ordini professionali;

- il rinnovato dinamismo in ambito studentesco, con la reazione, particolarmente intensa, dei collettivi a seguito del decesso di tre giovani studenti impegnati nei “P.C.T.O. – Percorsi per le Competenze Trasversali e l’Orientamento”;
- l’analisi del crimine online e la sicurezza cibernetica, essendo l’Italia al pari dei altri Paesi con posizioni di sostegno all’Ucraina, interessata da una vasta mole di attacchi informatici, operati da gruppi di dichiarata matrice filorussa, diretti verso le infrastrutture critiche di numerosi Paesi atlantisti e che si sono tradotti, tra l’altro, nella minaccia di danneggiamenti significativi a pubbliche amministrazioni, primari organi di stampa, istituti bancari, porti, aeroporti, logistica;
- elementi informativi sui risultati conseguiti dalle Forze di Polizia al fine di garantire un efficace controllo del territorio.

La relazione, inoltre, per quanto riguarda, la Regione Friuli Venezia Giulia, evidenzia, che nel corso dell’anno 2022, è stata interessata:

- per quanto attiene alle intimidazioni nei confronti degli amministratori locali, da n.8 atti intimidatori perpetuati nei confronti degli amministratori locali (sindaci, consiglieri comunali, componenti delle giunte comunali). Per conoscere dimensioni, natura e cause del fenomeno, è stato messo a punto un sistema di rilevazione capillare che opera attraverso le Prefetture. L’analisi del fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali è stata condotta prendendo in considerazione le figure istituzionali annoverate all’art.77 del D. Lgs. 267/2000, che non ricomprende gli amministratori regionali. Nel tempo, tuttavia, è emersa l’opportunità di avviare una analisi estesa anche a tale categoria. Dall’analisi è emerso che anche nei confronti degli amministratori regionali del Friuli Venezia Giulia, sono stati perpetuati n.4 atto intimidatori;
- per quanto attiene al fenomeno della violenza di genere, il cui contrasto presuppone un approccio multilivello, anche sul piano culturale e sociale, il 2022 ha evidenziato indicatori di notevole criticità. Al fine di indirizzare, le scelte strategiche e l’azione di prevenzione, un’analisi specifica è stata dedicata ai reati spia, ovvero a quei delitti ritenuti indicatori di una violenza di genere, in quanto verosimile espressione di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica diretta contra una persona in quanto donna e tali sono ritenuti gli atti persecutori (art.612-bis c.p.), i maltrattamenti contro familiari e conviventi art.572 c.p.) e le violenze sessuali (artt.609-bis, 609-ter e 609-octies c.p.). Se per atti persecutori e maltrattamenti contro familiari e conviventi, la Regione Friuli Venezia Giulia si colloca tra quelle con minore incidenza, per le violenze sessuali, si colloca tra le regioni con i valori più elevati;
- per quanto attiene al controllo delle frontiere e della regolarità delle presenze di cittadini stranieri del territorio, la Regione Friuli Venezia Giulia, è interessata dalla rotta balcanica, seguita da quei migranti che dall’Asia occidentale tentano di arrivare in Europa. Negli anni recenti si è verificato un mutamento delle rotte che attualmente si snoda dalla Turchia verso la Grecia o la Bulgaria, per poi svilupparsi in due direttrici, di una già consolidata da alcuni anni, che interessa l’area balcanico-adriatica (Grecia/Albania/Montenegro o in alternativa Grecia/Macedonia/Serbia, Bosnia Herzegovina, Croazia, Slovenia e, infine le Province di Udine, Trieste e Gorizia), ed una seconda, evidenziatasi a partire dal 2021, che si snoda lungo l’area balcanico-danubiana (Grecia/macedonia o in alternativa Bulgaria, Serbia, Romania, Ungheria e Austria). Nell’anno 2022 si è rilevato un incremento degli arrivi di migranti via terra dal territorio austriaco, rispetto al 2021, nel tarvisiano al confine con la regione della Carinzia. Da segnalare che a n.3.334 migranti irregolari le pattuglie miste italo-austriache che operano sui treni che collegano Klagenfurt a Tarvisio, hanno impedito l’ingresso in territorio nazionale. Un incremento di migranti rispetto all’anno 2021, si è registrato anche al confine italo-sloveno. La strategia per consentire l’effettivo rimpatrio degli stranieri illegalmente soggiornanti è stata attuata principalmente mediante il trattenimento degli irregolari nel C.P.R. di Gradisca d’Isonzo (GO).

Per la valutazione del contesto esterno, sono di particolare rilievo anche le Relazioni del Ministro dell’Interno al Parlamento, sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia dell’anno 2023, pubblicate e liberamente consultabili sul sito istituzionale della D.I.A., ed in particolare:

- quella relativa al primo semestre 2023, che in riferimento alla Provincia di Udine, evidenzia che “sebbene nel semestre non risultano evidenze investigative circa la presenza di sodalizi criminali di tipo mafioso, anche la provincia di Udine, in passato, è stata interessata all’attivismo di vere e proprie proiezioni di storici sodalizi, quali ‘ndrangheta, cosa nostra e camorra. Risulta, inoltre, l’operatività sul territorio di alcuni gruppi delinquenziali composti perlopiù da cittadini stranieri, attivi in vari settori criminali. Al riguardo, nell’ambito dell’operazione “Green Road”, incentrata sulle dinamiche di un gruppo criminale nigeriano operante nelle regioni Friuli Venezia Giulia, Veneto, Emilia Romagna, Piemonte e Toscana, è stato possibile individuare alcune direttrici di traffico internazionale di droga, come ad esempio quella Lagos-Addis Abeba-Milano/Roma, utilizzate per rifornire il mercato di spaccio delle Regioni del Nord-Est, tra cui quello interessa l’area di Udine”;
- quella relativa al secondo semestre 2023, che in riferimento alla Provincia di Udine, evidenzia che “sul fronte della prevenzione amministrativa, il Prefetto di Udine, il 25 agosto 2023, ha emesso due distinte interdittive antimafia nei confronti di due società del settore del commercio di autoveicoli, risultate carico di persone fisiche, con residenza nel capoluogo friulano, attinte da misura di prevenzione personale che, ai sensi dell’art.67 del Codice Antimafia, configura una situazione ostativa al rilascio della liberatoria antimafia richiesta”.

L’analisi del contesto esterno, può essere effettuata anche con riferimento alla Relazione annuale dell’Osservatorio Regionale Antimafia, aprile 2023/marzo 2024, consultabile liberamente sul sito istituzionale dello stesso organismo istituito presso il Consiglio Regionale del Friuli Venezia Giulia, che sintetizza un quadro aggiornato sulla reale consistenza del fenomeno della presenza della criminalità organizzata di stampo mafioso nella Regione Friuli Venezia Giulia. Il quadro è rigorosamente allineato alle evidenze giudiziarie, così come lo si può evincere dalla relazione del Presidente della Corte d’Appello di Trieste con la Relazione sull’amministrazione della Giustizia per l’inaugurazione dell’anno giudiziario 2024, che non descrive l’ipotesi di una presenza strutturata ed organizzata delle criminalità di stampo mafioso sul territorio regionale e sottolinea che “se anche nel Distretto non si sono evidenziati reati correlati all’azione della criminalità organizzata o di tipo terroristico, tuttavia sono in aumento i reati di natura predatoria, anche con connotazioni transnazionali, contro il patrimonio e connotati da violenza di genere”. Inoltre, e tale circostanza non deve essere mai oggetto di sottovalutazione “va sempre ricordato come permanga rilevante la funzione di territorio di transito internazionale della Regione, sicchè i Rappresentanti delle Forze dell’Ordine segnalano come sia importante una costante vigilanza per impedire l’infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto economico regionale”. Prosegue la relazione evidenzia che fino a prova contraria, tale è la situazione; una situazione che risulta certamente più favorevole rispetto ad altre meno fortunate aree della nazione; però un tanto non deve e non può costituire motivo di allentamento di un’attenzione costante da parte di tutte le istituzioni, che non sono esclusivamente quelle securitarie, talchè dovrà tradursi in partica abituale e ragionata quella di svolgere, ad ogni livello di responsabilità pubblica, nell’ambito delle proprie competenze, un continuo monitoraggio nei diversi ambiti economici e/o sociali dove tali esiziali fenomeni criminali possono invece infiltrarsi, stabilizzarsi e progredire, perché è soltanto con una organizzata e intelligente azione di prevenzione e di formazione di prassi operative, soprattutto amministrative, costantemente da perfezionarsi e sempre più lungimiranti, che potrà edificarsi un argine sufficientemente solido, capace di scongiurare il precipitato rischio il quale, sia chiaro a tutti, può essere favorito anche inconsapevolmente da forme di sciattezza burocratica e di sottovalutazione di comportamenti anomali di soggetti che interloquiscono con i pubblici uffici e/o con aziende con partecipazione pubblica erogatrici di servizi, condotte e/o posture semmai semplificate in meri comportamenti tendenzialmente scorretti, o addirittura illeciti, ma erroneamente ascrivibili come riferiti a generici e diffusi contegni delinquenziali comuni.

Importante documento nell’analisi del contesto esterno, è rappresentato dalla Relazione sull’attività svolta nell’anno 2023 dell’Agenzia nazionale per l’amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata – ANBSC, consultabile liberamente sul sito istituzionale, che illustra le principali attività realizzate e gli obiettivi raggiunti dall’Agenzia Nazionale nell’anno di riferimento. L’anno 2023 è stato caratterizzato dal significativo miglioramento dei risultati della gestione caratteristica (beni



mobili e immobili), facendo registrare un notevole incremento del numero dei beni destinati. La sfera di competenza dell'ANBSC, è costituita dalle confische di prevenzione e dalle confische penali. In tale ambito, i beni complessivamente oggetto di destinazione per la Regione Friuli Venezia Giulia, alla data del 31 dicembre 2023, risultavano 81. Il concetto di destinazione, comprende i beni mantenuti al patrimonio dello Stato per le esigenze delle amministrazioni centrali, quelli trasferiti al patrimonio indisponibile degli enti territoriali e quelli, numericamente molto più limitati, transitati alla vendita per il soddisfacimento dei creditori in buona fede o reintegrati nel patrimonio delle aziende che mantengono potenzialità produttive. A queste categorie si aggiungono i beni che, ai sensi dell'art.48, comma 4, del Codice Antimafia, sono messi a reddito (locazione) per concorrere all'autofinanziamento dell'Agenzia, con specifico riguardo all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa del personale dell'ANBSC.

Nella Regione Friuli Venezia Giulia, degli 81 beni complessivamente oggetto di destinazione, n.62 sono stati trasferiti al patrimonio degli enti territoriali, n.17 al mantenimento al patrimonio dello Stato e n.2 in vendita. I flussi confermano come la finalizzazione assolutamente prioritaria dell'Agenzia con le proprie politiche destinatorie sia quella del riuso sociale dei beni confiscati, attraverso la stretta collaborazione con gli Enti Territoriali che costituiscono l'interlocutore privilegiato ai fini della restituzione dei cespiti alle collettività che hanno subito la presenza della criminalità organizzata. La vendita dei beni rimane sempre la soluzione del tutto residuale, conseguente alla necessità di soddisfare i creditori in buona fede oppure alla comprovata indestinabilità di taluni cespiti.

Con la destinazione del bene e successivamente con la conclusione delle attività relative alla pertinente procedura ablatoria, termina per l'Agenzia la disponibilità di risorse finanziarie per il mantenimento del cespite, con la conseguenza che l'eventuale ripresa in carico, a seguito di revoca del provvedimento di destinazione per mancato o difforme utilizzo, apre uno scenario di difficile sostenibilità gestionale. Per questo motivo, l'Agenzia ha operato procedendo alla revoca dell'assegnazione, soltanto dopo aver individuato, attraverso una complessa attività istruttoria, una nuova possibile destinazione del bene, in modo da far coincidere il momento della re-immissione in gestione con quello della ridestinazione. Per imprimere maggior efficacia consequenziale all'attività di monitoraggio post-destinazione, l'Agenzia ha dato impulso all'approvazione del nuovo dell'art.48, comma 15 quinquies, del D. Lgs. 159/2011, nella cui procedura è rientrato anche il Comune di Tricesimo.

Per quanto attiene ai beni in gestione e fermo restando che la competenza dell'ANBSC, si incardina con la confisca di secondo grado, per la Regione Friuli Venezia Giulia, alla data del 31/12/2023, n.34 immobile erano in gestione per iter giudiziario, dei quali n.24 per confisca definitiva e n.10 per confisca di primo grado. Dei 24 immobili oggetto di confisca definitiva e per i quali n.6 Comuni sono interessati, n.1 è già stato proposto ai soggetti del terzo settore attraverso il bando dedicato e per n.1 è in corso il procedimento di verifica dei crediti.

Elementi e dati utili all'analisi del contesto esterno, su base comunale o per rischio corruttivo, possono essere reperiti nel portale ANAC dedicato al progetto "Misurazione del rischio di corruzione".

Non esistono dati ufficiali disponibili riferiti al Comune di Tricesimo, in quanto, al momento, si possono reperire unicamente i dati a livello comunale dei Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti.

Tuttavia, per quanto riguarda la ex Provincia di Udine sono disponibili i dati a livello aggregato sul contesto e sugli appalti.

Per quanto riguarda il contesto, rispetto al fenomeno della criminalità si attesta su un valore di rischio di 97,3 rispetto al valore massimo rilevato a livello nazionale che è di 122,6. Rispetto al contesto economico il valore di rischio è di 91,4 rispetto al valore massimo rilevato a livello nazionale che è di 119,2.

Con riferimento alla materia degli appalti su 15 indicatori rilevanti di rischio il territorio della ex Provincia di Udine ne evidenzia 6 che superano il valore soglia. L'incidenza dei valori sopra soglia è pertanto del 40% sul totale. Tra i fattori evidenziati dagli indicatori che superano il valore soglia vi sono il ridotto numero delle procedure aperte e l'alto numero degli affidamenti sotto i 40.000 euro.

La dashboard messa a disposizione dal citato Progetto ANAC “Misurazione del rischio di corruzione” rappresenta uno strumento informativo molto potente e le elaborazioni che rende disponibili andrebbero analizzate con maggiore compiutezza.

Dai dati in possesso, anche in relazione alla diretta gestione della funzione “Polizia locale” si può affermare che nell’ambito comunale di riferimento c’è un buon controllo da parte delle forze di Polizia e non risultano radicate forme di criminalità organizzata.

Per quanto riguarda gli eventi corruttivi si richiama il rapporto ANAC “La corruzione in Italia 2016 – 2019” del 17 ottobre 2019 (ultimo aggiornamento disponibile). Come rilevato dall’Autorità a essere interessate di casi di corruzione sono state quasi tutte le Regioni d’Italia a eccezione del Friuli Venezia Giulia e del Molise. Come riportato nel Rapporto “ciò non implica che queste due regioni possano considerarsi immuni ma semplicemente che non vi sono state misure cautelari nel periodo in esame”.

### **2.3.2 Analisi del contesto interno:**

Alla data di redazione del presente Piano il comune ha 44 dipendenti effettivi assunti a tempo indeterminato cui si aggiungono 3 dipendenti a tempo determinato, di cui uno part time. Ad essi si aggiunge il Segretario Comunale, titolare della segreteria convenzionata Tricesimo-Cassacco.

A seguito della riorganizzazione attuata nell’anno 2019 la struttura comunale è articolata, nelle seguenti aree:

**AREA TECNICA (Responsabile TPO Ing. Guido Tondolo)**

All’interno dell’Area tecnica sono stati individuati tre uffici: Edilizia privata, urbanistica; LLPP, espropri, ambiente, protezione civile; Manutenzioni.

**AREA AMMINISTRATIVA DEMOGRAFICA (Responsabile TPO dott.ssa Jolanda Fumolo)**

All’interno di tale area sono stati individuati tre uffici: Segreteria, protocollo, cultura, notificazioni; Demografico; Biblioteca.

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA (Responsabile TPO dott.ssa Barbara Molaro)**

All’interno di tale area sono stati individuati due uffici: ragioneria e personale.

**AREA ENTRATE, PATRIMONIO E ASSISTENZA (Responsabile TPO dott. Nicola Zoffo)**

All’interno di tale area sono stati individuati quattro uffici: tributi; assistenza; provveditorato, economato, patrimonio; servizi scolastici.

**AREA CASA DI RIPOSO (Responsabile TPO dott.ssa Cristina Bertossi)**

All’interno di tale area non vi sono ripartizioni interne in uffici.

**AREA POLIZIA LOCALE (A partire dal 01.03.2022 l’Area è posta sotto la diretta responsabilità del Segretario comunale).**

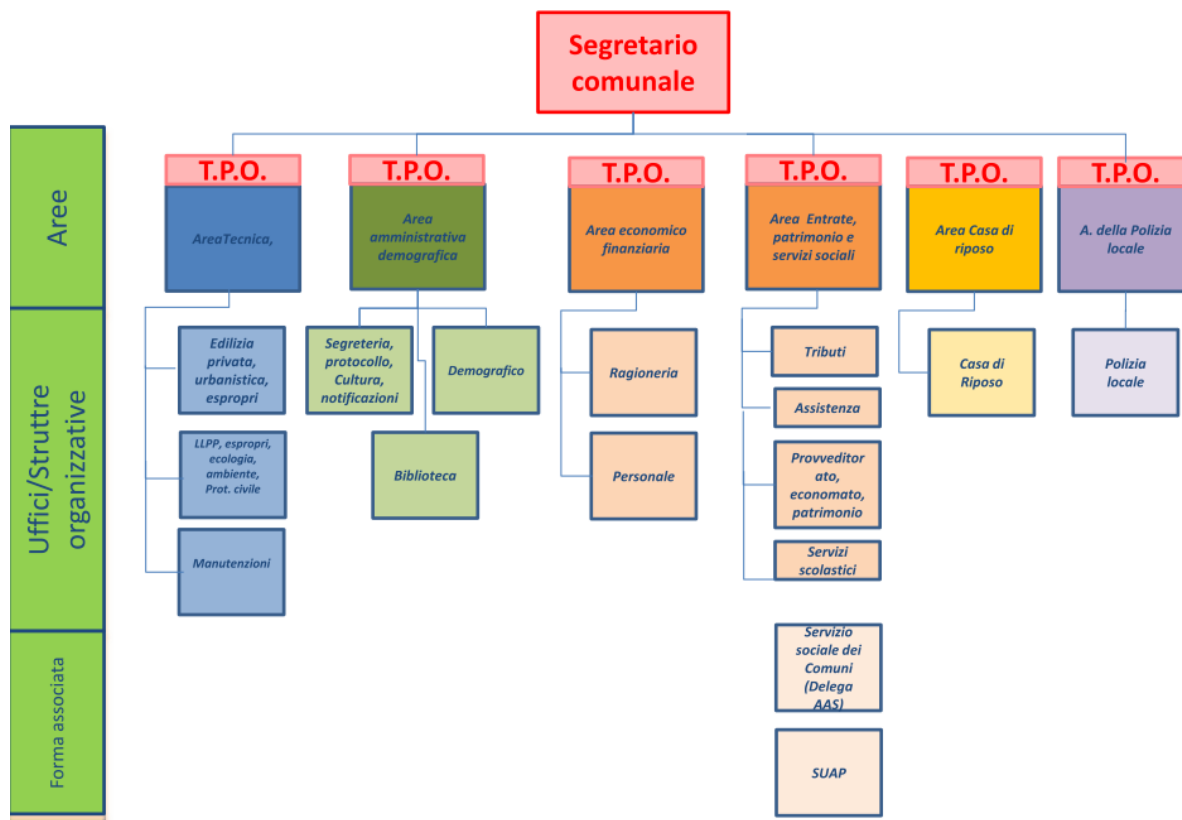
All’interno di tale area non vi sono ripartizioni interne in uffici.

A partire dal 03.01.2022, è stata attivata una convenzione con il Comune di Cassacco per la gestione associata del servizio di Polizia locale con assegnazione del ruolo di capofila al Comune di Tricesimo. All'interno della gestione associata è anche previsto il coordinamento dell'Agente di polizia locale cat. PLA dipendente del Comune di Cassacco.

Il Servizio sociale dei Comuni è assicurato mediante delega all'Ambito socio assistenziale, gestito dai Comuni in forma associata con capofila il Comune di Tarcento.

Lo sportello unico attività produttive (SUAP) a partire dal 01.01.2022 viene gestito direttamente.

Di seguito si riporta, in forma schematica, la struttura organizzativa.



Come riportato nella Relazione annuale del RPCT 2024, reperibile nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale, nell'ultimo anno non si sono verificati eventi corruttivi, non vi sono stati procedimenti disciplinari e non vi sono state segnalazioni di whistleblowing.

**2.3.3 Le aree a rischio corruzione:**

**MAPPATURA DEI PROCESSI**

La mappatura dei processi individua e rappresenta le attività dell'ente per fini diversi. La mappatura è il presupposto di una efficace gestione del rischio di fatti corruttivi, prevede le seguenti aree di rischio:

1. ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE;
2. CONTRATTI PUBBLICI;
3. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIUDIRICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO;

4. PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIUDIRICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO;
5. GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO;
6. CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI;
7. INCARICHI E NOMINE;
8. GOVERNO DEL TERRITORIO;
9. AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO;
10. SERVIZI DEMOGRAFICI;
11. AFFARI ISTITUZIONALI.

Le principali aree di rischio corruzione sono:

A) Area acquisizione e progressione del personale (funzione gestita internamente):

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture (funzione gestita internamente):

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
7. Procedure negoziate;
8. Affidamenti diretti;
9. Revoca del bando;
10. Redazione del cronoprogramma;
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
12. Subappalto;
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (funzione gestita internamente):

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;

2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

#### **2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:**

##### **METODOLOGIA UTILIZZATA PER EFFETTUARE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

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

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

##### **A. IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO**

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 dell'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

##### **B. STIMA DEL LIVELLO DI RISCHIO**

In questa fase è stimato il livello di rischio secondo i seguenti indicatori:

- livello di interesse economico esterno: la presenza di interessi rilevanti, soprattutto economici e di benefici per i destinatari, determina un incremento del rischio;
- discrezionalità del decisore interno alla PA: un processo decisionale altamente discrezionale reca un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata oggetto di eventi corruttivi, nell'amministrazione precedente o in altre amministrazioni, il rischio aumenta; l'attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- grado di opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale abbassa il rischio di eventi corruttivi; ad un minore grado di trasparenza (quindi, una maggiore opacità) del processo decisionale corrisponde un innalzamento del rischio;
- disinteresse del responsabile: la scarsa collaborazione del funzionario alle attività di mappatura, analisi e trattamento dei rischi segnala un deficit di attenzione in tema di corruzione; minore è la collaborazione del funzionario prestata al RPCT, maggiore è la probabilità di eventi corruttivi;
- grado di inattuazione delle misure del trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi; maggiore è il livello di non attuazione delle misure programmate, maggiore sarà il rischio.

##### **C. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL LIVELLO DI RISCHIO**

Per ogni rischio incluso nel catalogo, viene formulato, previa motivazione e livello di rischio, un giudizio espresso nelle seguenti lettere:

- A++ rischio altissimo;
- A+ rischio molto alto;
- A rischio alto;
- M rischio moderato
- B rischio basso;
- B- rischio molto basso;
- N rischio quasi nullo.

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

La fase di ponderazione del rischio, infine, prendendo come riferimento le risultanze precedenti, stabilisce quali azioni intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi (il rischio valutato A++ avrà priorità di trattamento su uno valutato A o M o B).

#### **D. IL TRATTAMENTO**

Il trattamento consiste nel procedimento per modificare il rischio. In concreto, individuare e valutare delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.

Il RPCT deve stabilire le priorità di trattamento in base al livello di rischio, all'obbligatorietà della misura e all'impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

Il RPCT può/deve contenere e prevedere l'implementazione anche di misure di carattere trasversale, come:

- la trasparenza;
- l'informatizzazione dei processi, che 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'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

#### **E. MONITORAGGIO**

La gestione del rischio si conclude 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.

Il processo di sistema del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Sviluppandosi in maniera ciclica, in ogni sua ripartenza, il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno. In tal senso, il potenziamento del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure semplifica il sistema di prevenzione della corruzione, perché da una parte, consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza; dall'altra di evitare l'introduzione adempimentale di nuove misure se quelle già programmate sono inadeguate allo scopo.

### **2.3.5 Obblighi di trasparenza:**

La trasparenza dell'azione amministrativa è una misura di carattere generale alla quale il legislatore, fin dalla L.190/2012, attribuisce un ruolo cardine nel sistema complessivo di prevenzione della corruzione. Con il D. Lgs. 33/2013 e con il successivo D. Lgs. 97/2016, la trasparenza non è più intesa come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni", ma come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".


L'Amministrazione Comunale attribuisce alla trasparenza un ruolo fondamentale sia come efficace strumento di contrasto alla corruzione sia come mezzo di comunicazione ed ascolto della cittadinanza al fine della realizzazione di una 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 contrasto a fenomeni corruttivi.

In coerenza con il Decreto Legislativo n.33 del 2013, l'Ente:

- ha definito le responsabilità rispetto alla pubblicazione delle informazioni e degli atti previsti dal citato decreto legislativo n.33 del 2013;
- ha adottato le misure organizzative necessarie per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, definendo una propria procedura gestionale e pubblicando sul sito le informazioni necessarie per la sua attivazione;
- programma e attua le misure di trasparenza sostanziale (es. giornate della trasparenza, incontri pubblici, ecc.) funzionali a rendere l'ente e le sue attività sempre più accessibili alla Comunità,
- adotta tutte le accortezze e cautele per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, prevedendo specificatamente, nella gestione delle richieste di accesso agli atti e civico generalizzato e nei casi di riesame di istanze di accesso negato o differito, il bilanciamento tra le due esigenze,
- dispone il monitoraggio sulle misure di trasparenza che consente di formulare un giudizio sia sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza che sulla corretta attuazione della disciplina dell'accesso civico semplice e generalizzato.

Per quanto riguarda l'attività di programmazione dell'attuazione degli obblighi di trasparenza si rinvia ai contenuti pubblicati, oltre che all'Albo Pretorio, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente e agli esiti del relativo monitoraggio annuale, predisposto sulla base della griglia elaborata dall'ANAC, nonché alle richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

-  Si allega la griglia sugli obblighi di trasparenza relativa alla delibera ANAC n. 1310/2016, così come aggiornata nel PNA 2022. **(Allegato 5)**.

### 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

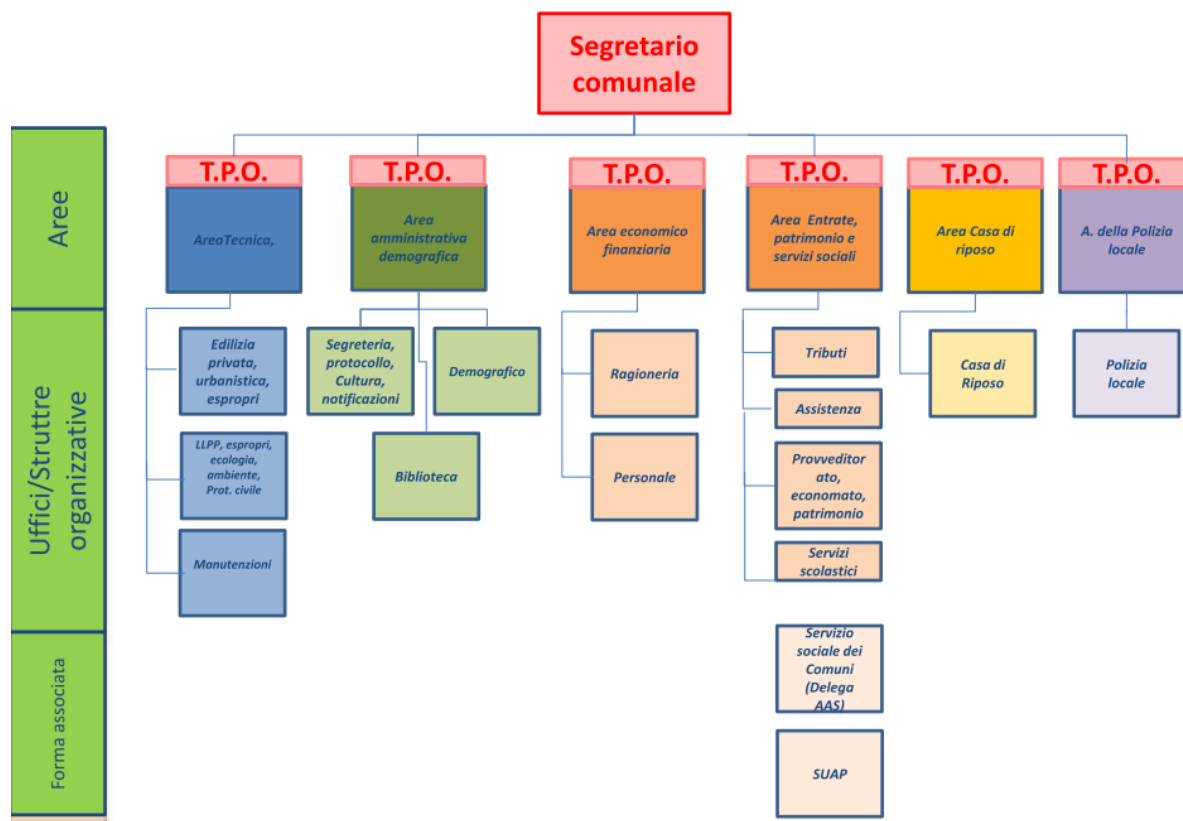
#### 3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

**Organizzazione:** Come detto la macrostruttura dell'ente è stata, da ultimo, aggiornata nell'anno 2019 con le deliberazioni giuntali n. 49 e 50 del 26.04.2019 nonché n. 164 del 11.12.2019.

La struttura organizzativa sarà oggetto di prossima rivisitazione.

#### 3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:





**3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:**

<b>Area</b>	<b>Responsabile TPO</b>
Area Amministrativa e demografica	Dott.ssa Jolanda Fumolo
Area Finanziaria	Dott.ssa Barbara Molaro dal 01.01.2025
Area Tecnica	Ing. Guido Tondolo
Area Entrate e Patrimonio	Dott. Nicola Zoffo
Area Casa di Riposo	Dott.ssa Cristina Bertossi
Area Polizia Locale	Diretta responsabilità al Segretario comunale

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: Con l'approvazione del PIAO, ed in particolare della presente sezione, si intende approvato il Piano sul Lavoro Agile e da Remoto del Comune di Tricesimo per il triennio 2025-2027.

#### 3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:

I fattori abilitanti del lavoro agile e del lavoro da remoto che ne favoriscono l'implementazione e la sostenibilità sono:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;
- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

#### 3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:

Possono essere svolte in modalità agile tutte le attività quando ricorrono le seguenti condizioni minime:

- a) è possibile delocalizzare almeno in parte, le attività al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro e senza che questo determini inefficienze o modificazioni significative del livello di servizio atteso;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro senza che questo determini modificazioni significative del livello di servizio atteso;
- c) il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- d) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.

e) è fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile o in alternativa è nella disponibilità del dipendente;

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

- personale addetto alla posta e al protocollo
- polizia locale
- personale addetto ad attività di sportello
- personale addetto al supporto agli organi di governo.

Possono essere svolte in modalità da remoto tutte le attività quando ricorrono le seguenti condizioni minime:

- a) è possibile delocalizzare almeno in parte, le attività al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro e senza che questo determini inefficienze o modificazioni significative del livello di servizio atteso;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro senza che questo determini modificazioni significative del livello di servizio atteso;
- c) il dipendente gode di sufficiente autonomia nell'organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- d) è possibile monitorare e valutare le attività assegnate al dipendente.

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

- personale addetto alla posta e al protocollo
- polizia locale
- personale addetto ad attività di sportello
- personale addetto al supporto agli organi di governo
- attività che possono essere svolte nella modalità del lavoro agile.

### **3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:**

Nella scelta del personale da collocare in lavoro agile, si dovrà tener conto, in ordine di priorità decrescente:

- della condizione di lavoratori fragili, ossia soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immuno depressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992", cioè quelli che hanno una minorazione che ne ha "ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo o globale
- delle condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare del dipendente;
- della presenza di figli minori di 14 anni;
- della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

In caso di parità, la precedenza viene riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

In ogni caso dovrà essere riconosciuta priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave. La

medesima priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità o che siano caregivers.

Nella scelta del personale da collocare in lavoro da remoto, si dovrà tener conto, in ordine di priorità decrescente:

- della condizione di lavoratori fragili, ossia soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immuno depressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992", cioè quelli che hanno una minorazione che ne ha "ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo o globale
- delle condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare del dipendente (priorità sarà riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste in caso di lavoratori o familiari con disabilità in situazione di gravità)
- della presenza di figli minori di 14 anni (senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave);
- della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

In caso di parità, la precedenza viene riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c.557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - Soluzioni interne all'amministrazione;
  - Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
  - Meccanismi di progressione di carriera interni;
  - Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
  - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
  - soluzioni esterne all'amministrazione;
  - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - concorsi;
  - stabilizzazioni.
- Formazione del personale:
  - Le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
  - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
  - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
  - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di

istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;
- le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

### 3.3.1 I Presupposti normativi:

La programmazione triennale del personale ha i seguenti presupposti normativi:

- l'art. 89 del Decreto Legislativo n. 267/2000 prevede, al comma 5, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 75/2017 stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli Uffici per le finalità indicate all'art. 1 comma 1";
- l'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 che introduce nell'ordinamento il PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione;
- l'articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 che prevede la soppressione degli adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO;
- la L.R. n. 8 del 15 aprile 2005 la quale prevede all'art. 17 che "...i comuni (omissis) provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, nei limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità e crescita, definiti dalla regione,...(omissis)".

### 3.3.2 L'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale:

Nella deliberazione consiliare di approvazione del DUP 2025-2027 viene attestato il rispetto del vincolo sulla spesa di personale secondo le previsioni normative della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia (L.R. 20/2020 e DGR 1758, 1185 2020 e n. 1994/2021).

Nello specifico:

- La spesa di personale, quantificata secondo le vigenti disposizioni (L.R. 20/2020 e DGR 1758, 1185 2020 e n. 1994/2021), è inferiore al valore soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti. Il Comune di Tricesimo ha un valore di riferimento per l'anno 2025 pari al 19,67 % per cui al di sotto del valore soglia del 28,70% vigente per il comune (il comune beneficia di un incremento dell'1,5% del valore soglia fissato al 27,20% vista la bassa incidenza degli oneri da indebitamento);
- La spesa di personale massima teoricamente sostenibile per l'anno 2025 ammonta ad € 2.958.469,30 a fronte della spesa di personale prevista a bilancio di € 2.027.575,17, calcolata tenuto conto anche delle spese anticipate e soggette a rimborso).
- Il rispetto del limite di sostenibilità è garantito nell'intero triennio 2025-2027 come si evince dalla tabella esplicativa che segue:

<b>COMUNE DI TRICESIMO - BILANCIO DI PREVISIONE 2025 - 2027</b>			
CALCOLO SOSTENIBILITA' SPESA DI PERSONALE			
ART. 22 L.R. 18/2015			
<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>			
	2025	2026	2027
E.1.00.00.00.000	3.453.044,00	3.453.044,00	3.453.044,00
E.2.00.00.00.000	3.853.053,37	3.683.240,32	3.533.240,32
E.3.00.00.00.000	3.211.965,07	3.147.561,07	3.147.561,07
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>10.518.062,44</b>	<b>10.283.845,39</b>	<b>10.133.845,39</b>
a detrarre			
FCDE iscritto in bilancio	128.966,22	128.558,32	128.558,32
E.3.05.02.01.001 (cap. 3051)	46.000,00	24.870,00	24.870,00
E.3.05.02.01.001 (cap. 3043)	34.840,82	34.840,82	34.840,82
<b>TOTALE ENTRATE nette</b>	<b>10.308.255,40</b>	<b>10.095.576,25</b>	<b>9.945.576,25</b>
VALORE SOGLIA	27,20%	27,20%	27,20%
INCREMENTO MERITO RISPETTO AL DEBITO	1,50%	1,50%	1,50%
VALORE SOGLIA COMPLESSIVO	28,70%	28,70%	28,70%
<b>LIMITE SPESA PERSONALE</b>	<b>2.958.469,30</b>	<b>2.897.430,38</b>	<b>2.854.380,38</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE</b>			
	2025	2026	2027
U.1.01.00.00.000	2.076.415,99	2.008.036,22	2.007.586,22
U.1.03.02.12.000	17.000,00	0,00	0,00
U.1.09.01.01.001 (cap. 10033 polizia locale)	15.000,00	15.000,00	15.000,00
a detrarre			
spese rimborsate (cap. 3051 entrata)	46.000,00	24.870,00	24.870,00
spese rimborsate (cap. 3043 entrata)	34.840,82	34.840,82	34.840,82
<b>TOTALE SPESE PERSONALE NETTE</b>	<b>2.027.575,17</b>	<b>1.963.325,40</b>	<b>1.962.875,40</b>
LIMITE RISPETTATO	19,67%	19,45%	19,74%

### 3.3.3 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Con la deliberazione giunta n. 101 del 11.12.2024 è stato dato atto che, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, nel Comune di Tricesimo, per l'anno 2025, non vi è personale né in esubero né in soprannumero e che pertanto l'ente non deve avviare, nel corso del medesimo anno, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.

### 3.3.4 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:

Prima di dare corso a ogni procedura assunzionale e prima di effettuare nuove assunzioni vengono verificati i prerequisiti per poter legittimamente procedere, fra cui la regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio e la regolare trasmissione alla BDAP entro i termini.

### 3.3.5 Le assunzioni programmate:

#### STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Alla luce delle informazioni disponibili e sulla base della normativa vigente, per il triennio oggetto della presente programmazione alla data di redazione del Piano sono note n. 3 cessazioni nel 2025, nessuna nel 2026 e 2027.

Alla luce delle cessazioni e assunzioni programmate il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027 è così rappresentato:

<b>ANNO 2025:</b>	
- <b>CESSAZIONI</b>	<b>Alla data di redazione del Piano sono note tre cessazioni (due OSS cat. B Casa di Riposo e un operaio cat. B)</b>
- <b>ASSUNZIONI</b>	<b>Si prevede la copertura di un posto vacante cat. PLA mediante mobilità, utilizzo di graduatorie di altri Enti o indizione di un concorso. Si prevede di sostituire le tre cessazioni programmate oltre alle ulteriori unità di personale che dovessero cessare per qualsivoglia motivo. Si prevede di fare ricorso al lavoro flessibile per eventuali necessità di sostituzioni . Inoltre, al permanere delle condizioni, si prevede la proroga di un anno dei contratti a tempo determinato in essere.</b>
<b>ANNO 2026:</b>	
- <b>CESSAZIONI</b>	<b>0 (alla data odierna)</b>
- <b>ASSUNZIONI</b>	<b>Si prevede di sostituire il personale che cesserà.</b>
<b>ANNO 2027:</b>	
- <b>CESSAZIONI</b>	<b>0 (alla data odierna)</b>
- <b>ASSUNZIONI</b>	<b>Si prevede di sostituire il personale che cesserà.</b>

Al permanere delle condizioni che li hanno inizialmente giustificati si prevede di prorogare i contratti in essere a tempo determinato per un ulteriore anno.

Nelle more della copertura stabile di posti vacanti in dotazione organica o per far fronte a particolari necessità si prevede di ricorrere a convenzioni ex art. 27 del CCRL 2023 per l'utilizzo parziale di dipendenti di altri Enti.

Si prevede inoltre di fare ricorso a lavoro flessibile o convenzioni con altri Enti per far fronte al personale assente per periodi lunghi.

Si prevede inoltre di attivare i "cantieri lavoro" finanziati dalla Regione, assumendo il costo dell'IRAP a carico del bilancio dell'Ente.



### 3.3.5 La dotazione organica:

Alla data del 01.01.2025 la dotazione organica, articolata per Servizio e categoria professionale, è così rappresentata:

Categoria	AREA TECNICA –		AREA ECONOMICO-FINANZIARIA		CASA DI RIPOSO		AREA AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICA	
	Previsti in dotazione organica	In servizio	Previsti in dotazione organica	In servizio	Previsti in dotazione organica	In servizio	Previsti in dotazione organica	In servizio
A	0	0	0	0	0	0	0	0
B	7	4	0	0	11	7	2	1
C	5	5	4	3	2	2	6	6
D	2	1	1	1	2	1	2	2
PLS	0	0	0	0	0	0	0	0
PLA	0	0	0	0	0	0	0	0
PLB	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

Categoria	AREA ENTRATE/TRIBUTI, PATRIMONIO, ASSISTENZA		AREA POLIZIA LOCALE		TOTALE	
	Previsti in dotazione organica	In servizio	Previsti in dotazione organica	In servizio	Previsti in dotazione organica	In servizio
A	1	1	0	0	1	1
B	2	2	0	0	22	14
C	4	4	0	0	21	20
D	1	1	0	0	8	6
PLS	0	0	1	1	1	1
PLA	0	0	3	1	3	1
PLB	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>43</b>

Ai dipendenti a tempo indeterminato si aggiungono n. 3 dipendenti a tempo determinato:

- Cat. C, part time, Area Amministrativa e demografica;
- Cat. B, Area tecnica;
- Cat. D (incarico ex art. 110 TUEL) Area Economico finanziaria.

Oltre a ciò si segnala la presenza di un dipendente cat. D in aspettativa e un dipendente cat. D in comando presso altro Ente.

### 3.3.6 Il programma della formazione del personale

In materia di formazione del personale un riferimento chiave per la programmazione di un Piano di formazione è il documento “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” rilasciato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri il 10 marzo 2021 (reperibile all’indirizzo: <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/11-03-2021/patto-linnovazione-del-lavoro-pubblico-e-la-coesione-sociale>). Tale documento esplicita una serie di valori e di principi cui si devono improntare le politiche di valorizzazione del lavoro pubblico, tra cui l’assunto che ogni pubblico dipendente è titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione.

Il programma formativo del Comune di Tricesimo recepisce pienamente gli assunti esplicitati nel citato “Patto” elaborato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il programma formativo dell’Ente deve necessariamente partire dalla rilevazione di quanto già viene erogato, come offerta formativa rivolta ai dipendenti della pubblica amministrazione, dalla Regione Friuli Venezia Giulia attraverso COMPA FVG e mediante INSIEL.

COMPA FVG, Fondazione partecipata dalla Regione, è incaricata, in regime di in house providing, di erogare la formazione ai dipendenti del Comparto unico.

In primo luogo COMPA FVG offre una formazione a catalogo gratuita su una serie di aree di interesse, corrispondenti alle sfere di competenza richieste per i dipendenti degli Enti locali impegnati nei diversi servizi comunali (finanziario, amministrativo, tecnico, gare e contratti, personale) nonché su tematiche trasversali, quali la PA digitale e il management e l’organizzazione.

Ai corsi a catalogo è dedicata l’apposita pagina internet raggiungibile all’indirizzo: <https://compa.fvg.it/formazione/catalogo-formazione/>.

Attraverso il portale <https://www.formazione.compa.fvg.it/home> è possibile iscriversi ai corsi e fruire di quelli resi in modalità on line.

Oltre alla formazione a catalogo COMPA FVG è in grado di proporre, per Enti con particolari complessità organizzative o per aggregazioni territoriali significative, dei Piani di formazione “custom” ovvero mirati sulle specifiche esigenze. Anche tale offerta formativa mirata è completamente gratuita. Il Comune di Tricesimo ha già fruito per due volte di un piano formativo ad hoc, la prima volta a supporto di una importante riorganizzazione dell’Ente, la seconda volta a supporto di un percorso di introduzione del miglioramento continuo (Kaizen). Tale secondo Piano formativo biennale 2023-2024 è stato approvato con deliberazione giunta n. 75 del 31.05.2023. Il piano prevedeva moduli formativi dedicati agli Amministratori, al gruppo Segretario-TPO e ai dipendenti. L’aggiornamento 2024 del suddetto Piano prevedeva l’adeguamento delle tempistiche di realizzazione e conseguentemente la conclusione dello stesso nell’anno 2025.

Con le modifiche intervenute all’assetto di governance di COMPA FVG il Piano è stato, di fatto, chiuso al 31.12.2024, nonostante che alcune attività formative non fossero state completate.

Si prevede quindi di richiedere l’erogazione di formazione “Custom” anche per l’anno 2025. La formazione richiesta, a supporto del cambiamento organizzativo sarà incentrata su due importanti filoni:

1. supporto all’accrescimento delle competenze del gruppo direzionale.

La compagine dei TPO è stata da poco rafforzata con una nuova figura. Inoltre si prevede di contrattualizzare un responsabile del servizio associato Polizia locale.

Vi è l’esigenza, quindi di riprendere il percorso di rafforzamento delle competenze del gruppo direzionale, accantonato a giugno 2024 a seguito del venir meno di una figura chiave dell’organizzazione.

Il percorso sul gruppo direzionale è anche finalizzato ad armonizzare procedure e criteri, di carattere generale e in relazione agli stili di comunicazione e alla valutazione dei collaboratori.

2. analisi dei processi. L’attività di analisi dei processi è stata condotta nel 2024 con una parte di formazione teorica, rivolta sia al gruppo direzionale che ai dipendenti e una parte laboratoriale.

Per quanto riguarda la parte laboratoriale è stato scelto di analizzare un processo che, partendo dalle iscrizioni o variazioni anagrafiche (ufficio demografico), coinvolge molteplici uffici: polizia locale, tributi, ufficio tecnico, ufficio scolastico.

L'analisi è stata condotta e portata a termine. Dalla fotografia "as is" si è passati a disegnare il "to be". La reingegnerizzazione del processo è stata presentata agli amministratori ed è stata approvata l'attuazione dello stesso.

Ne è derivato un progetto più ampio, che è stato chiamato "Nuovi cittadini" che si pone l'obiettivo di facilitare nel miglior modo possibile l'espletamento delle procedure di chi prende la residenza a Tricesimo, anche in ottica di attrazione di nuove famiglie.

Con il supporto di COMPA FVG l'intendimento sarebbe quello di portare a termine il progetto "Nuovi cittadini" e sviluppare un analogo percorso per le nuove imprese.

INSIEL, società informatica in house della Regione Friuli Venezia Giulia, eroga a sua volta una serie di corsi a catalogo, prevalentemente legati all'utilizzo degli applicativi informatici messi a disposizione degli Enti locali. L'offerta formativa viene erogata tramite la piattaforma "Accademia digitale".

Oltre a queste due fondamentali risorse per la formazione continua messe a disposizione dalla Regione Friuli Venezia Giulia, vanno segnalate anche iniziative a carattere non continuativo, come il programma di formazione permanente elaborato annualmente dall'Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali, aperto anche agli amministratori, ai dirigenti ed al personale degli enti locali.

Infine vanno citate le proposte formative delle varie associazioni specialistiche (ANUTEL, ANCREL, Unione Enti locali).

Muovendo dallo scenario sopra descritto, il Comune di Tricesimo, nell'ambito dell'esercizio della funzione "personale", si propone di sviluppare un programma formativo in grado di coprire i seguenti ambiti:

- formazione obbligatoria;
- formazione informatica di base;
- formazione "a catalogo".

I corsi di formazione obbligatori che si intendono garantire al personale dell'Ente e degli Enti aderenti sono quelli attinenti alle seguenti materie:

- Trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica;
- Privacy;
- Sicurezza (D. lgs. 81/2008).

Per quanto riguarda la formazione informatica di base si valuteranno i percorsi da seguire, non da ultimi quelli offerti dalla piattaforma dedicata Syllabus, realizzata dal Dipartimento della funzione pubblica.

Per quanto concerne la formazione e l'aggiornamento professionale settoriale, è intendimento del Comune di Tricesimo incentivare la fruizione della formazione "a catalogo" offerta da COMPA FVG e dai principali enti di formazione per le pubbliche amministrazioni. In particolari circostanze, ad esempio nel caso di novità legislative significative o necessità formative specifiche e urgenti, il Comune organizzerà direttamente la formazione selezionando e incaricando direttamente i formatori.

Infine si intende strutturare in modo organizzato un'attività formativa che è stata sperimentata diverse volte nell'ultimo anno, ovvero la formazione "interna" erogata da personale comunale.

Sarà elaborato un calendario di 8-10 appuntamenti, della durata di massimo due ore, su temi trasversali, trattati dai vari Responsabili o da dipendenti particolarmente competenti in determinate materie.

L'intento è anche quello di mettere a disposizione di un maggior numero di dipendenti possibile le conoscenze acquisite da alcuni mediante la frequentazione di corsi di formazione esterni.

Tale calendario di appuntamenti costituirà anche un primo nucleo di formazione per gli eventuali neo-assunti.

A titolo esemplificativo:

- accesso agli atti, accesso civico, accesso civico generalizzato;
- procedimento amministrativo;
- la nuova contabilità ACCRUAL;
- gli strumenti di condivisione del lavoro (sincronizzazione calendari, gestione posta, utilizzo del cloud, microsoft teams;
- scrivere per Internet;
- la redazione degli atti amministrativi;
- l'intelligenza artificiale a servizio della PA;
- tecniche di redazione di un progetto;
- tecniche di rendicontazione.

### **3.3.7 L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:**

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione.

In particolare le attività e i processi che sono stati informatizzati sono:

- l'attività di redazione degli atti amministrativi (delibere e determine);
- lo sportello unico delle attività produttive;
- il sistema di pagamenti tramite PAGO PA;
- la banca dati dei contribuenti dei tributi comunali;

### 3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:

Le azioni relative all'adempimento del 31 marzo 2024 sugli Obiettivi di Accessibilità per l'anno 2024, consultabili integralmente dal seguente indirizzo: <https://trasparenza.e-comune.net/Default.aspx?Categoria=R00140> (Amministrazione trasparente>altri contenuti>Accessibilità e catalogo di dati, metadati e banche dati>Obiettivi di accessibilità).

Gli obiettivi di accessibilità per l'anno 2024 si possono sintetizzare come segue:

Ambito Sito web istituzionale

Intervento

Formazione - Aspetti normativi, Formazione - Aspetti tecnici, Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità, Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA", Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i, Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i

Tempi di adeguamento

2024-12-31

Ambito Formazione

Intervento

Formazione - Aspetti normativi, Formazione - Aspetti tecnici, Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali, Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)

Tempi di adeguamento

2024-12-31

Ambito Postazioni di lavoro

Intervento

Postazioni di lavoro - Attuazione specifiche tecniche

Tempi di adeguamento

2024-12-31

La proposta è pertanto incentrata su obiettivi correlati tra loro, coerenti con gli sviluppi della piattaforma Web e con il relativo percorso formativo

Per l'anno 2025, entro la scadenza fissata al 31 marzo, saranno fissati obiettivi in continuità con quelli sopra elencati.

### 3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere

Come noto il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (CUG) sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comune di Tricesimo non ha ancora istituito il CUG.

Il Piano di Azioni Positive è lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere e mediante:

- la valorizzazione dei potenziali di genere;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Nel triennio 2025-2027 si prevede di agire per il pieno rispetto della parità di genere nell'ambito di 4 aree di intervento:

1. Formazione;
2. Orari di lavoro;
3. Informazione;
4. Reclutamento e incarichi.

Di seguito, per ogni area di intervento, si elencano le azioni positive con i relativi tempi, costi, indicatori di realizzazione, soggetti coinvolti e destinatari.

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE
---------------------------------------

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

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

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

➔ **Si veda il raccordo con il paragrafo 3.3.6 Programma della formazione del personale.**

Soggetti e Uffici coinvolti: – Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario comunale, Comitato unico di Garanzia (CUG) se istituito, 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 opportunità, 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 e adeguate alla formazione del personale.

Tempo di realizzazione Azione positiva 1.1: entro il 31 dicembre 2025.

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.

2. 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, anche mediante un ragionato utilizzo dello smart-working e del telelavoro.

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, anche attraverso personali rimodulazioni dell'orario per i dipendenti con motivate esigenze personali, familiari e sociali;

2.2 - Azione positiva 2: Il Servizio Personale favorirà la conoscenza della normativa in merito alla realizzazione della prestazione lavorativa in regime di smart-working e di telelavoro rivolta a tutti i dipendenti.

➔ **Si veda il raccordo con il paragrafo 3.2 Organizzazione del lavoro agile.**

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

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: Grado di soddisfazione dei Responsabili rispetto alla nuova organizzazione del lavoro.

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 15 giorni.

Tempo di realizzazione Azione positiva 2.2: entro il 31 dicembre 2025.

Risultati Attesi: incremento del coinvolgimento e del rendimento del personale nelle attività dell'ufficio.

### 3. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

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

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità e di genere e del benessere organizzativo.

3.1 - Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente tramite invio di comunicazioni a mezzo e-mail/posta interna, informazione attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, nonché del presente Piano di Azioni Positive su una pagina dedicata del sito internet istituzionale.

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

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Indicatore Azione positiva 3.1: Costante implementazione ed aggiornamento delle informazioni e 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 della diffusione delle informazioni.

#### 4. 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, tenendo comunque conto della competenza dei commissari.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili TPO, Segretario comunale, Comitato unico di Garanzia (CUG) se istituito

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Indicatore Azione positiva 4.1: Composizione di genere delle commissioni di concorso e selezione attivate, tenendo comunque conto della competenza dei commissari.

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa.

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

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

#### 4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti (qualora attivate), delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e Performance” , avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n.150 del 2009, nonché del Titolo III, capo V della L.R. 18/2016 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dall’Organismo Indipendente di Valutazione OIV.

Partecipano al monitoraggio dell’implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell’approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell’attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell’implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell’attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell’attività di rilevazione della *customer satisfaction*, qualora attivata;
6. I risultati dell’attività svolte in lavoro agile/da remoto;
7. I risultati dell’attività svolte per favorire le pari opportunità.

Sono coinvolti nel monitoraggio i seguenti soggetti o organi:

1. OIV;
2. Tutti i TPO coordinati dal RPCT.