



COMUNITÀ DI MONTAGNA DELLA CARNIA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ 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 COMITATO ESECUTIVO N. DEL

SOMMARIO

RIFERIMENTI NORMATIVI	2
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:	4
1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:	5
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	11
2.1 Valore pubblico	11
2.1.1 Introduzione	12
2.1.2 Benessere e sostenibilità (BES):	13
2.1.3 Gli obiettivi di Valore pubblico:	16
2.1.4 Individuazione degli obiettivi di Valore pubblico Generali e Funzionali:	27
2.2. Performance	29
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	32
2.3.1 Analisi del contesto esterno:	33
2.3.2 Analisi del contesto interno:	35
2.3.3 Le aree a rischio corruzione:	37
2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:	40
2.3.5 Obblighi di trasparenza:	40
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	41
3.1 Struttura organizzativa	41
3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:	41
3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:	42
3.2 Organizzazione del lavoro agile	43
3.2.1 I fattori abilitanti del lavoro agile/da remoto:	43
3.2.2 I servizi che sono "smartizzabili" e gestibili da remoto:	43
3.2.3 I soggetti che hanno la precedenza nell'accesso al lavoro agile/da remoto:	44
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	46
3.3.1 I Presupposti normativi:	47
3.3.2 L'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale:	47
3.3.3 La dichiarazione di non eccedenza del personale:	48
3.3.4 La dichiarazione di regolarità nell'approvazione dei documenti di bilancio:	49
3.3.5 Le assunzioni programmate:	50
3.3.5 La dotazione organica:	53

3.3.6 Il programma della formazione del personale	55
3.3.7 L’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare mediante strumenti tecnologici:	58
3.3.8 Le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale:	59
3.3.9 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere	60
4. MONITORAGGIO	63

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

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 ovvero di 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 integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere 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: Comunità di montagna della Carnia

Indirizzo: Via Carnia Libera 1944 n. 15, 33020 Tolmezzo

Codice fiscale 93021640300 – Partita IVA 02862960305

Telefono: 0433 487711

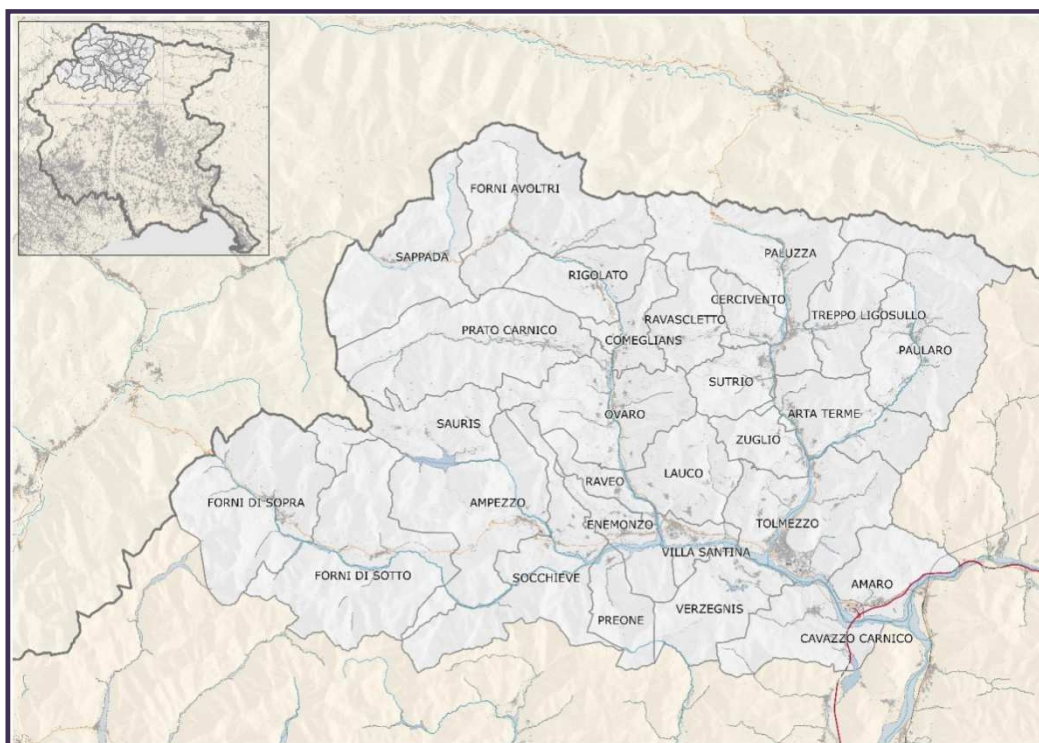
Sito internet: [www.https://www.carnia.comunitafvg.it/](https://www.carnia.comunitafvg.it/)

E-mail: segreteria@carnia.comunitafvg.it

PEC: comunita.carnia@certgov.fvg.it

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

La Comunità di montagna della Carnia è situata nella parte nord-occidentale della Regione Friuli Venezia Giulia. Confina a nord con l'Austria (Land Carinzia), a ovest con la Regione Veneto, a est con la Canal del Ferro e Valcanale, a sud-ovest con il territorio del Gemonese a sud con il territorio della destra Tagliamento e delle dolomiti friulane. La superficie complessiva del territorio della Comunità è di 1.283 kmq.



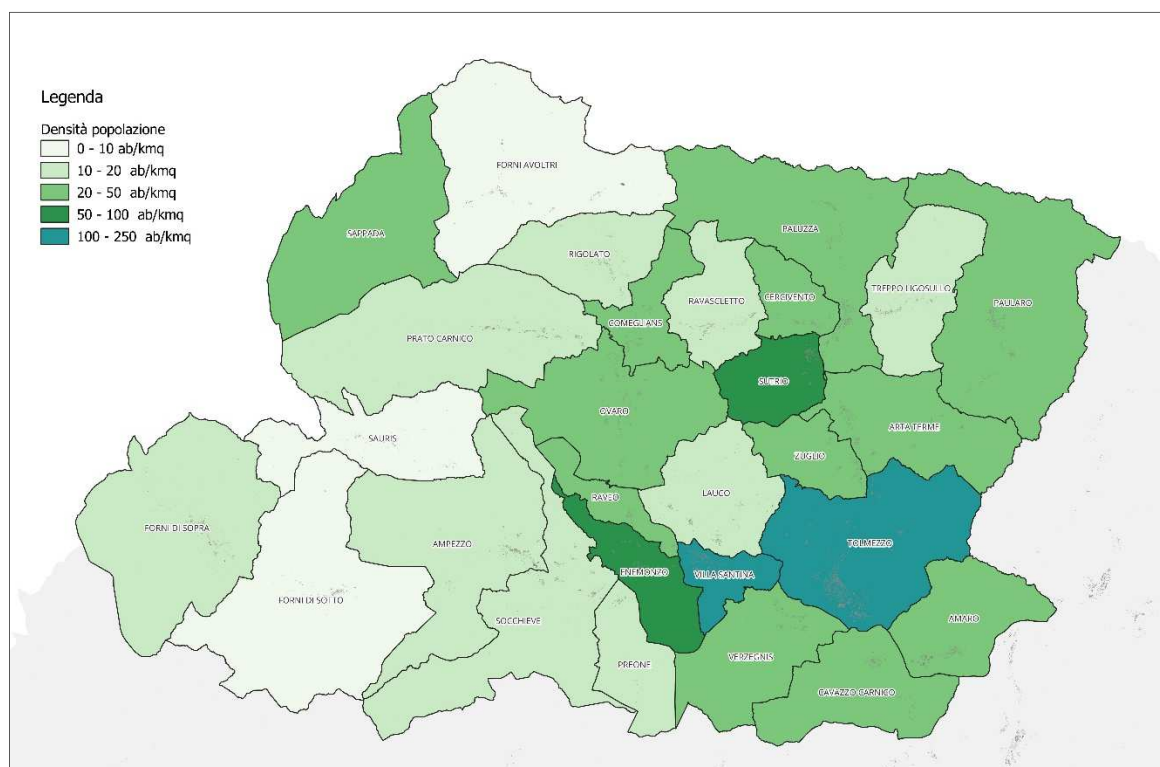
Comuni della Comunità di montagna della Carnia

Il territorio della Comunità comprende i seguenti i Comuni: Amaro, Ampezzo, Arta Terme, Cavazzo Carnico, Cercivento, Comeglians, Enemonzo, Forni Avoltri, Forni Di Sopra, Forni di Sotto, Lauco, Ovaro, Paluzza, Prato Carnico, Preone, Ravascletto, Raveo, Rigolato, Sappada, Sauris, Socchieve, Sutrio, Tolmezzo, Treppo Ligosullo, Verzegnis, Villa Santina e Zuglio.

Il territorio della Comunità si articola in 4 ambiti territoriali principali: la Val Tagliamento, la Val Degano - Pesarina, la Valle del But – Chiarsò, e la Conca Tolmezzina. Il centro aggregatore per i servizi e le attività produttive è rappresentato dalla piana Villa Santina – Tolmezzo – Amaro. In particolare, Tolmezzo rappresenta il centro di riferimento per servizi e commercio, mentre Villa Santina e Amaro hanno vocazione prevalentemente artigianale e industriale. I principali poli attrattori per le direttrici vallive laterali sono Ampezzo per la Val Tagliamento, Comeglians-Ovaro per la Val Degano, Paluzza-Sutrio-Arta Terme per la Valle del But. Il restante territorio, pur presentando in alcuni casi elementi rilevanti sul piano turistico e anche, in parte produttivo, rimane più isolato e marginale rispetto alle principali infrastrutture, caratterizzandosi per una elevata qualità paesaggistica e naturalistica. L'intero territorio è classificato come "montano" secondo la L.R. 12/2003.

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

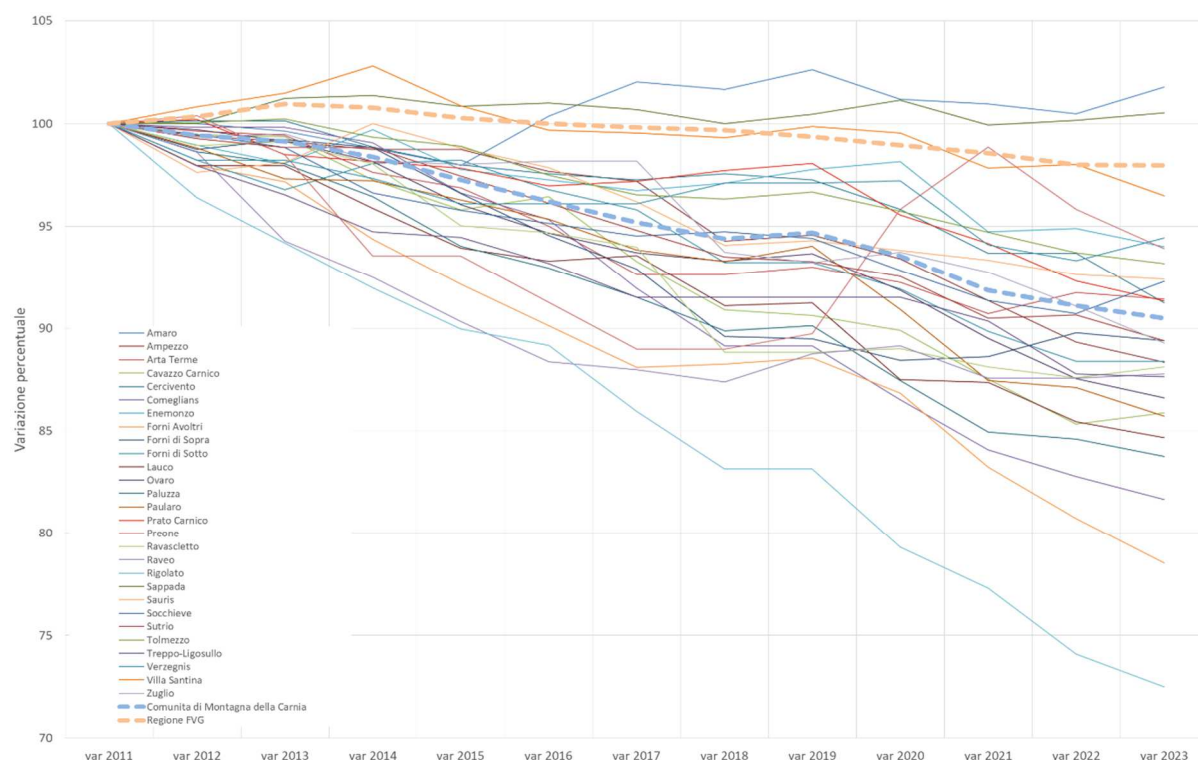
Al 1° gennaio 2023 la popolazione residente nella Comunità di montagna della Carnia è di 35.999 unità. La densità demografica media, 28 abitanti per kmq, risulta di molto inferiore alla media regionale (circa 150 ab/kmq). Quasi un terzo della popolazione risiede nel comune maggiore, Tolmezzo e quasi due terzi della popolazione vivono all'interno di soli 7 comuni. Nel complesso quindi vi sono profondi squilibri nella densità abitativa: i fondovalle possono raggiungere densità in linea con le medie regionali, mentre le aree più interne presentano densità abitative inferiori ai 20 abitanti al kmq (fino ai 6 ab/kmq di Forni Avoltri e di Forni di Sotto).



Densità di popolazione al 1° gennaio 2023

Nel periodo 2011-2023 la popolazione residente nei comuni della Comunità montana della Carnia è diminuita di circa il 10% mentre, nello stesso periodo, quella Regionale è calata di circa 2 punti percentuali.

Nello specifico, si rileva un calo particolarmente accentuato del numero di residenti nei comuni di Cavazzo Carnico, Comeglians, Forni Avoltri, Lauco, Ovaro, Paluzza, Paularo, Raveo e Rigolato, Treppo Ligosullo (diminuzione superiore al 12%). Si osservano decrementi consistenti di popolazione anche in comuni il cui capoluogo è posto nel fondovalle, ad esempio a Paluzza e Comeglians. In controtendenza rispetto a tale fenomeno risulta il comune di Amaro (aumento della popolazione dell'1,5%). Il comune più popoloso, Tolmezzo, perde nel periodo considerato quasi il 7% dei residenti.

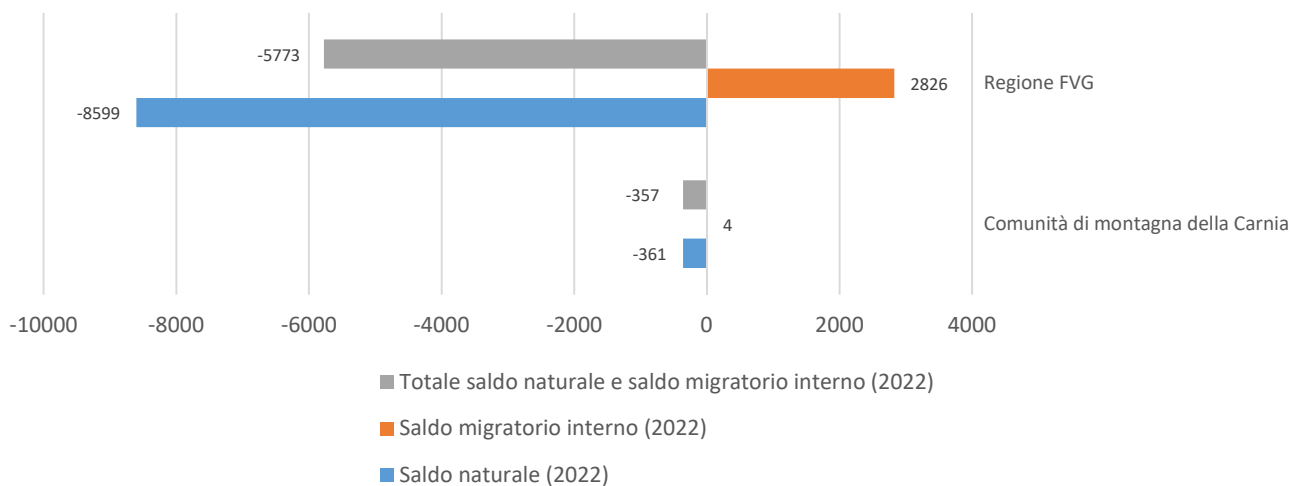


Andamento demografico 2011-2023. Le linee di tendenza mostrano le variazioni in percentuale rispetto all'anno di riferimento (2011)

Fonte: ISTAT

Analizzando l'andamento demografico nel periodo 2022-2023 si osserva per l'intero comprensorio una diminuzione di residenti dello 0,7%. Nel dettaglio comunale la situazione risulta fortemente articolata. Mostra infatti andamento positivo, seppur con diverse intensità, nei comuni di Amaro, Cavazzo Carnico, Ravascletto, Raveo, Sappada, Socchieve, Verzegnis. I saldi risultano fortemente negativi nei comuni di Cercivento, Forni Avoltri, Preone, Zuglio.

Per quanto riguarda il saldo migratorio (dato disponibile al 2022) si osserva un saldo naturale negativo quasi per nulla compensato dal saldo migratorio con l'estero, diversamente dall'andamento regionale, dove quasi il 30% del saldo naturale viene compensato dal saldo migratorio.

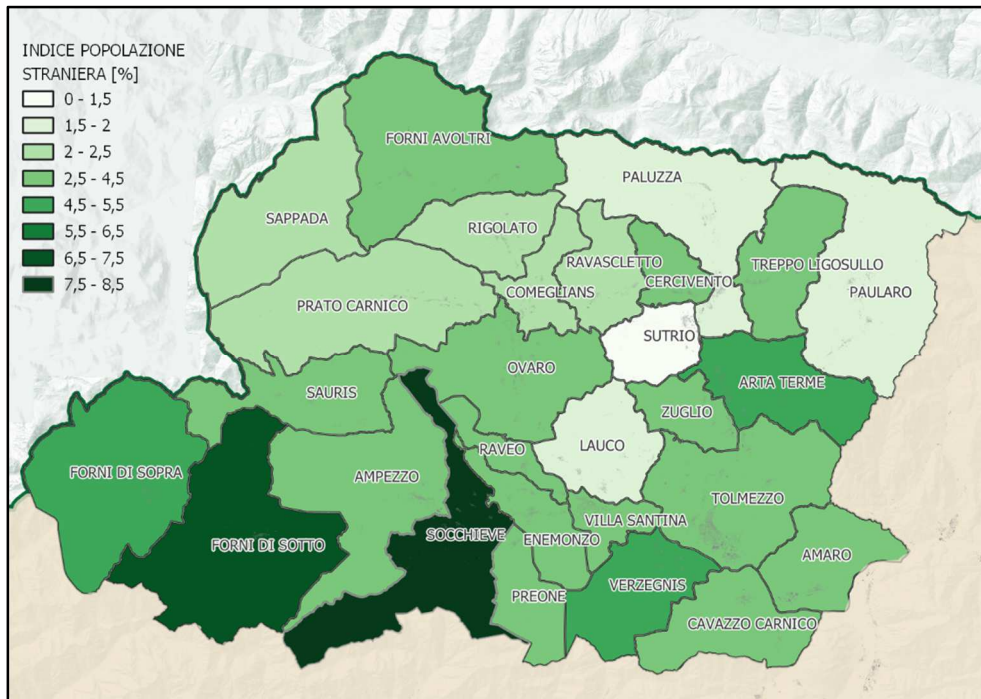


Saldo demografico naturale e migratorio interno 2022 al netto correzioni post-censuarie (interventi sulla consistenza dei dataset dovuti a errori di trascrizione, errori di iscrizione anagrafica o revisioni di iscrizioni pregresse). Fonte: ISTAT

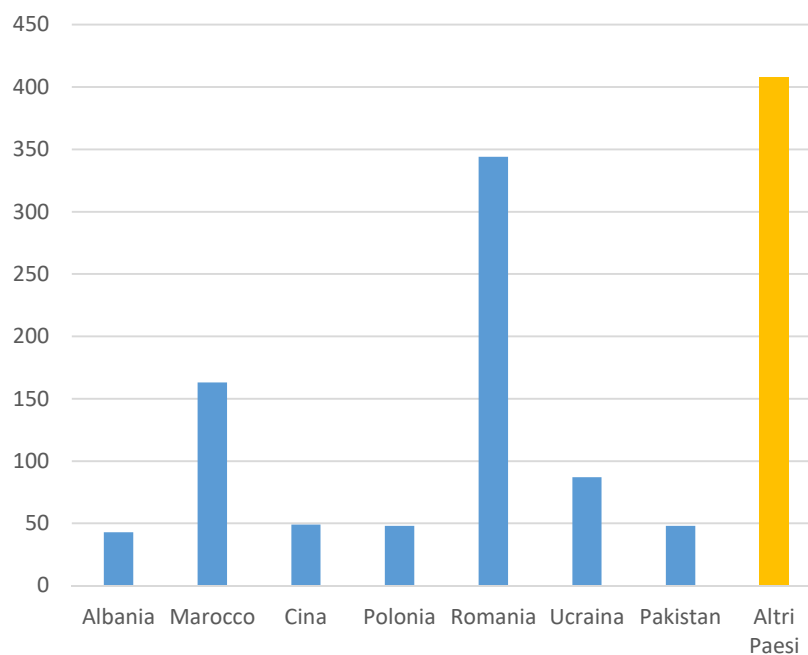


Saldo demografico totale 2022 comprensivo delle correzioni post-censuarie (interventi sulla consistenza dei dataset dovuti a errori di trascrizione, errori di iscrizione anagrafica o revisioni di iscrizioni pregresse). Fonte: ISTAT

I residenti stranieri a fine 2023 sono complessivamente 1244, pari a poco meno del 4% della popolazione totale della Carnia (35.999). Il dato è nettamente inferiore alla media regionale che si attesta intorno al 10% (116.340 su 1.194.248), in linea con i valori nazionali. I comuni di fondovalle e quelli a spiccata vocazione turistica riportano la maggiore quota di popolazione straniera.



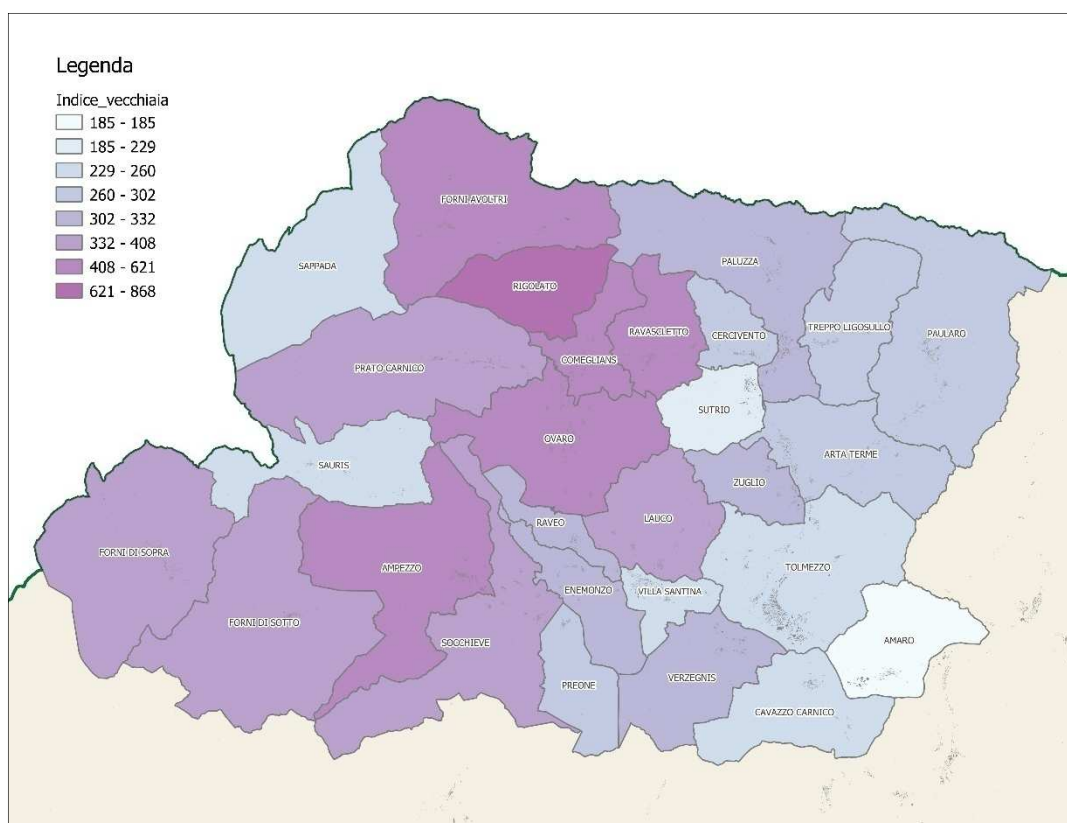
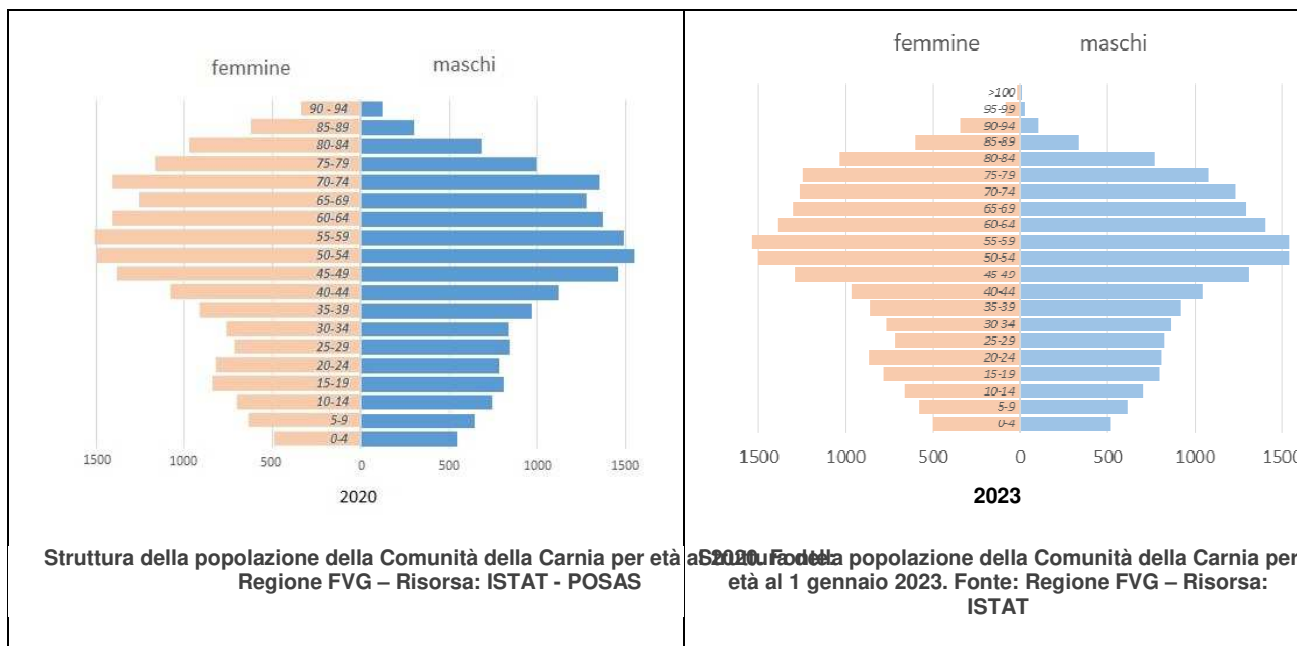
Indice popolazione straniera al 2023.
Fonte: ISTAT



Provenienza della popolazione straniera al 2022.
Fonte: ISTAT

Si osservano valori particolarmente significativi dai paesi dall'est Europa, dato probabilmente influenzato dalla rilevante presenza di lavoratori e lavoratrici operanti dell'ambito assistenziale.

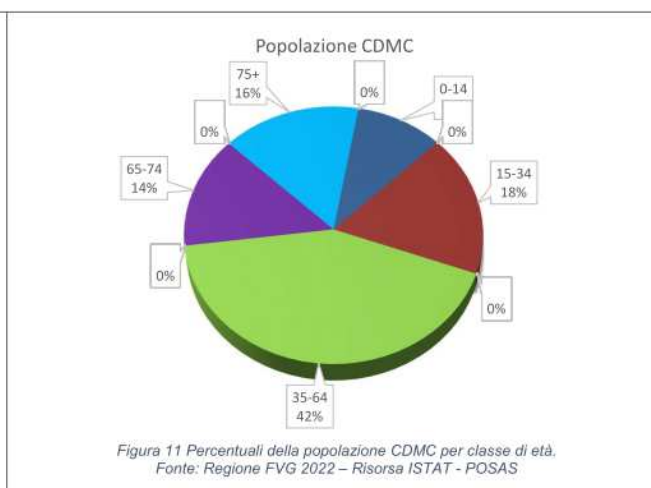
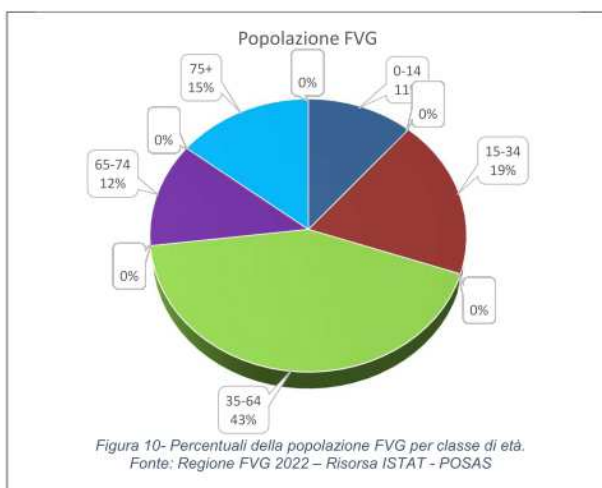
L'analisi della struttura demografica al 1° gennaio 2023 sotto il profilo della distribuzione per classi di età mostra un forte impoverimento delle classi di età più giovani. Meno del 25% della popolazione ha infatti meno di 30 anni, mentre i giovani tra i 20 e i 34 anni costituiscono meno del 15% della popolazione totale. La componente adulta, dai 20 ai 64 anni, rappresenta intorno al 56% della popolazione. La quota di residenti con età superiore ai 65 anni costituisce circa un terzo del totale. I "grandi anziani" (popolazione con età superiore ai 75 anni di età) costituiscono il 16% del totale, con una forte prevalenza femminile. L'indice di vecchiaia nell'area si attesta su 283 anziani ogni 100 giovani, verso un dato complessivo regionale di 227.



Indice di vecchiaia (numero di anziani oltre 65 anni su 100 giovani sotto i 14 anni) 2022. Fonte: Regione FVG – Risorsa: ISTAT - POSAS

L'indice di vecchiaia conferma il ridotto ricambio generazionale in atto sul territorio, in particolare, nei comuni di Rigolato (i.v. pari a 868,42) e Comeglians (i.v. 620,68). Viceversa Amaro, Sutrio e Sappada, presentano un indice di vecchiaia inferiore alla media regionale (237,23).

La suddivisione per classi di età della Comunità di Montagna della Carnia rispecchia in linea di massima la ripartizione per classi di età della popolazione della Regione FVG; sono solo minime le differenze e sono rilevabili ai limiti delle classi. In particolare in Carnia la percentuale di popolazione nella fasce di età più anziane è leggermente maggiore e la popolazione nelle fasce di età più giovani è inferiore.



2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.1.1 Introduzione

Per Valore Pubblico si intende: il livello di BENESSERE economico, sociale, ambientale (e sanitario) dei cittadini, creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazione private e no profit).

Un ente crea Valore Pubblico quando produce IMPATTI sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc., dei cittadini e delle imprese interessati dalla politica e/o dal servizio, rispetto al livello iniziale (baseline).

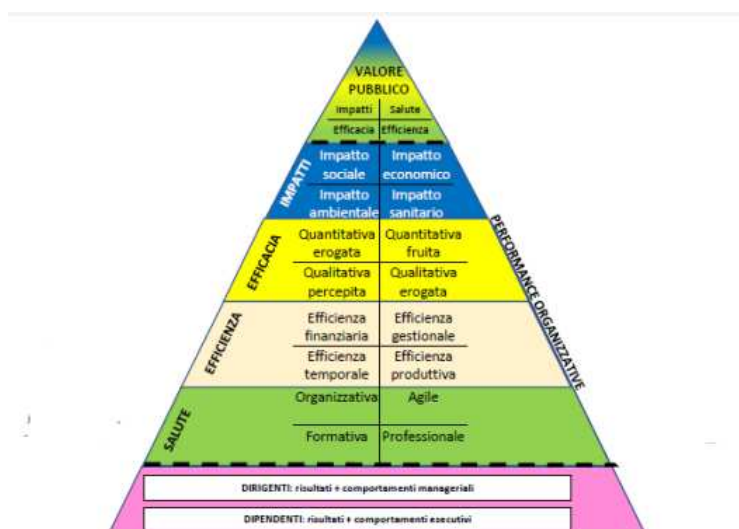
L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL, che comunque non si applicano agli Enti Locali).

Partendo infatti dall'attività di Programmazione Strategica ovvero dal Programma di Mandato dell'Amministrazione, dalle Missioni e Programmi del Documento Unico di Programmazione, dagli Obiettivi annuali affidati alle singole Strutture formalizzati nel PIAO, si arriva fino al monitoraggio dei risultati ottenuti attraverso l'analisi dei Servizi Erogati ai Cittadini e delle attività strutturali realizzate, consentendo quindi di fotografare la Performance espressa dall'Ente e dalle sue Strutture o Articolazioni Organizzative sia nell'anno di riferimento che in ragione del Trend Pluriennale di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi, o di miglioramento, auspicato.

Per ogni priorità strategica bisogna richiamare la situazione iniziale, deve essere definito un outcome, cioè un risultato tangibile per i cosiddetti stakeholder (cittadini, imprese o altri portatori di interesse) e si deve delineare una linea d'azione.

Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Piramide Valore pubblico



Fonte: Università di Ferrara – Dipartimento di Economia e Management – CERVAP - SNA – ForumPA

Nella sottosezione Valore pubblico devono essere definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;


- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Con riferimento ai contenuti della sottosezione Valore pubblico l'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, stabilisce che per gli Enti Locali detta sottosezione deve contenere il riferimento alle previsioni generali di cui alla Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Il valore pubblico atteso dell'Ente discende dalle priorità strategiche descritte nelle Missioni e Programmi del DUP che a sua volta discendono dal Programma di Mandato dell'Amministrazione, fra le priorità strategiche c'è il mantenimento e dove possibile il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi e dei servizi resi agli utenti, anche in ragione del modificarsi ed evolversi del contesto e delle priorità nazionali. Gli obiettivi annuali e triennali che ne discendono sono coerenti con quanto riportato e con la finalità di operare in una ottica di completa trasparenza e garanzia di anticorruzione, con una costante attenzione al rispetto degli equilibri e dei parametri di deficitarietà strutturale di bilancio.

Valore Pubblico:

- La durata del mandato amministrativo del Presidente della Comunità e del Comitato esecutivo è di 3 anni. Il mandato in corso ha preso avvio in data 12.07.2024 con l'elezione dell'attuale Presidente Ermes Antonio De Crignis, Sindaco di Ravascletto. Il mandato, conseguentemente, terminerà il giorno 12.07.2027. La norma regionale di riferimento (L.R. 21/2019) e lo Statuto non prevedono l'approvazione di un programma amministrativo di mandato.
- In attuazione della previsione contenuta all'art. 19 della L.R. 21/2019, l'Assemblea dei Sindaci della Comunità di montagna della Carnia, ha approvato con deliberazione n. 22 del 28/06/2022 il Piano di sviluppo "Carnia 2030" e ne ha definito le modalità di modifica e di attuazione. Tale documento strategico definisce obiettivi e priorità di intervento per lo sviluppo socio-economico del territorio in coerenza con quanto previsto dal Piano nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR) per l'uso delle risorse del Recovery Fund – Next Generation UE e della nuova programmazione comunitaria 2021-2027. Questo con particolare riferimento ai temi del Green Deal europeo, della rivoluzione digitale, della resilienza.
- Il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2025-2027 è stato approvato con deliberazione assembleare n. 6 del 28.02.2025. Il Documento, sia nella parte strategica che nella parte operativa, assicura la coerenza con il Piano di Sviluppo "Carnia 2030".

 **Il raccordo orizzontale tra la sezione Valore pubblico e la sezione Performance è assicurato all'interno del Piano Triennale della Performance per il triennio 2025-2027, allegato al presente documento (Allegato 1), mediante il rimando di ogni obiettivo operativo a un obiettivo di Valore pubblico Generale o Funzionale.**

2.1.2 Benessere e sostenibilità (BES):

Il concetto di valore pubblico a livello locale si ispira alla più ampia idea di benessere e sostenibilità diffusa che viene strutturata e analizzata a livello nazionale.

Il progetto Bes dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) nasce nel 2010 per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. A tal fine, i tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell’Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite (UNSC) ha definito un quadro di informazione statistica condiviso per monitorare il progresso dei singoli Paesi verso gli SDGs, individuando circa 250 indicatori.

I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari (si veda il quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs).

I 12 domini rilevanti per la misura del benessere che raccolgono il set di 153 indicatori del BES:































Il set dei 153 indicatori, che illustrano i 12 domini rilevanti per la misura del benessere, è aggiornato e commentato annualmente nel Rapporto Bes.

L’ultimo rapporto BES, relativo all’anno 2023, è consultabile all’indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/295254>. È inoltre disponibile una dashboard per la consultazione dei dati e la visualizzazione di grafici interattivi.

Gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell’Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile (SDGs):



I due set di indicatori sono solo parzialmente sovrapponibili, ma certamente complementari, ciò emerge dall’analisi del quadro degli indicatori Bes inclusi nel framework SDGs:







BES		SDGs	
1. Salute	4 indicatori	4 nel Goal 3	
2. Istruzione e formazione	8 indicatori	7 nel Goal 4 1 nel Goal 8	 
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita	10 indicatori	2 nel Goal 5 8 nel Goal 8	 
4. Benessere economico (a)	7 indicatori	5 nel Goal 1 3 nel Goal 10	 
5. Relazioni sociali			
6. Politica e istituzioni (a)	8 indicatori	4 nel Goal 5 5 nel Goal 16	 
7. Sicurezza	3 indicatori	1 nel Goal 5 2 nel Goal 16	 
8. Benessere soggettivo			
9. Paesaggio e patrimonio culturale	2 indicatori	1 nel Goal 11 1 nel Goal 13	 
10. Ambiente (b)	11 indicatori	1 nel Goal 1 2 nel Goal 6 1 nel Goal 7 1 nel Goal 8 3 nel Goal 11 2 nel Goal 12 2 nel Goal 13 1 nel Goal 14 2 nel Goal 15	        
11. Innovazione, ricerca e creatività	3 indicatori	3 nel Goal 9	
12. Qualità dei servizi (a)	8 indicatori	2 in Goal 1 3 in Goal 3 1 in Goal 6 2 in Goal 11 1 in Goal 16	    

(a) 1 indicatore ripetuto in più Goal

(b) 4 indicatori ripetuti in più Goal

Un ulteriore riferimento per gli indirizzi e obiettivi strategici è rappresentato dal Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l’azione dell’amministrazione sempre in un’ottica di valore pubblico, il PNRR si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo, ovvero digitalizzazione, transizione ecologica, inclusione sociale, e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute:

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

2.1.3 Gli obiettivi di Valore pubblico:

Gli obiettivi di Valore pubblico della Comunità di montagna della Carnia possono essere indubbiamente ricercati, in primo luogo, all'interno dello Statuto della Comunità, approvato in data 09.11.2020, che dedica la parte introduttiva all'esplicitazione dei principi e dei valori fondativi.

Nel preambolo allo Statuto ci si richiama alla storia della cooperazione territoriale in Carnia e alle finalità della stessa.

*La Comunità di montagna della Carnia prosegue una lungimirante storia di cooperazione territoriale avviata nel 1947 dalla Comunità Carnica, quando i Comuni si diedero spontaneamente una forma di governo locale per ottenere **il miglioramento economico e il progresso sociale e civile di questo territorio**. La Comunità Carnica ebbe le proprie radici nei principi di libertà, democrazia e partecipazione proprie della Zona Libera della Carnia nel 1944 e sfociò, in seguito, nella Comunità Montana della Carnia. Riconoscendosi nell'appartenenza ad un territorio montano omogeneo, pur nella peculiarità e identità delle sue componenti, i Comuni intendono dotarsi del seguente statuto affinché la Comunità di montagna della Carnia **sia più della semplice somma delle singole municipalità** e rappresenti una modalità condivisa di governo e amministrazione capace di **fornire omogeneità nella qualità di servizi e pari opportunità a cittadini, lavoratori, imprese e ospiti**.*

All'art. 4, dedicato agli "Obiettivi programmatici", si legge quanto segue:

1. La Comunità è costituita allo scopo di realizzare una Carnia che:
 - a) fondi la sua identità territoriale su un'eredità storica condivisa, ma soprattutto su un presente e su un futuro di cooperazione che ne facciano una comunità **coesa**, all'interno della quale le peculiarità e le vocazioni di ciascun territorio siano una ricchezza e un valore aggiunto per lo sviluppo equilibrato;
 - b) fondi sempre più la sua **attrattività** per i residenti e per gli ospiti integrando natura e benessere e contribuisca in forma originale a definire stili e pratiche di vita **sostenibili** in area alpina;
 - c) possa essere un territorio **vivo e vivibile**, nel quale i cittadini, le famiglie e le imprese trovino ragioni per restare, tornare o insediarsi ex novo; un luogo di e per i giovani, capace di coniugare la montagna con l'apertura al mondo e all'**innovazione**.
2. La Comunità e i Comuni che la compongono, attraverso di essa, perseguono come obiettivi:
 - a) la valorizzazione delle zone montane;
 - b) l'esercizio associato di funzioni, competenze e servizi;
 - c) la promozione dello sviluppo economico e sociale dell'intero ambito territoriale, basati sulla tutela e valorizzazione del lavoro;
 - d) l'innalzamento della qualità dei servizi destinati alla popolazione;
 - e) la razionalizzazione ed il contenimento della spesa al fine di migliorare i livelli di funzionalità, economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
 - f) la tutela e la valorizzazione delle specifiche identità culturali, linguistiche, architettoniche, storiche, delle tradizioni e degli usi delle popolazioni residenti;
 - g) la tutela dell'ambiente, la salvaguardia ed il razionale assetto del territorio montano;
 - h) lo sviluppo della cooperazione transfrontaliera/transnazionale.

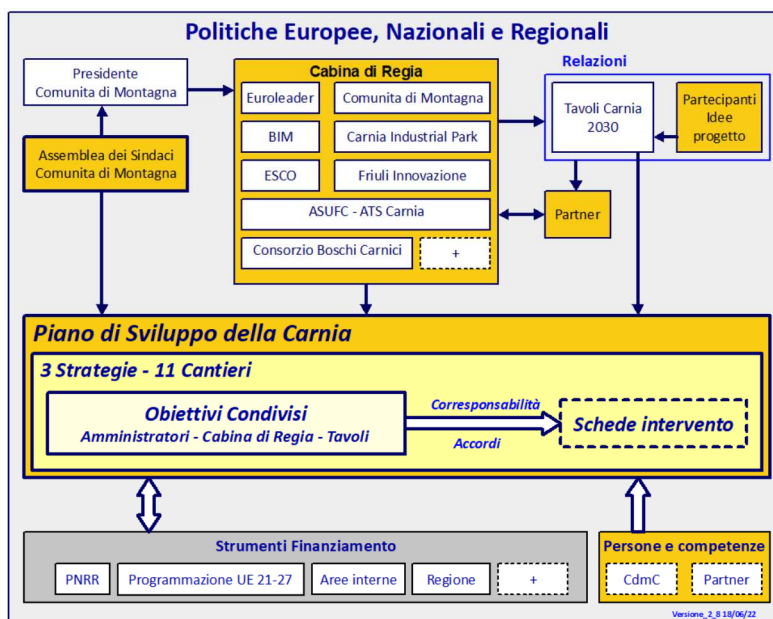
A un secondo livello gli obiettivi di Valore pubblico vanno ricercati nei Piani e Documenti programmatici.

In attuazione della previsione contenuta all'art. 19 della L.R. 21/2019, l'Assemblea dei Sindaci della Comunità di montagna della Carnia, ha approvato con deliberazione n. 22 del 28/06/2022 il Piano di sviluppo "Carnia 2030" e ne ha definito le modalità di modifica e di attuazione.

Tale documento strategico definisce obiettivi e priorità di intervento per lo sviluppo socio-economico del territorio in coerenza con quanto previsto dal Piano nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR) per l'uso delle risorse del Recovery Fund – Next Generation UE e della nuova programmazione comunitaria 2021-2027. Questo con particolare riferimento ai temi del Green Deal europeo, della rivoluzione digitale, della resilienza.

E' importante sottolineare che il Piano di sviluppo "Carnia 2030" non è solamente il Piano di sviluppo della Comunità di montagna della Carnia, come Ente locale, ma rappresenta il Piano di sviluppo del territorio carnico, che coinvolge, per questo, i Comuni aderenti e gli altri organismi e istituzioni protagonisti delle politiche di sviluppo in ogni settore.

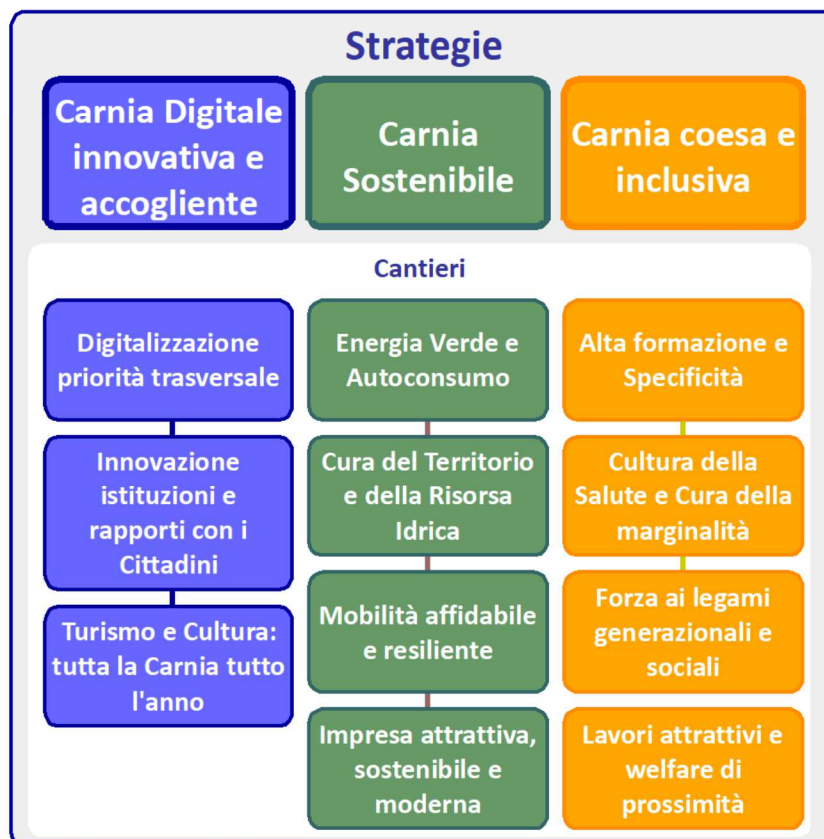
Nello schema che segue si riassumono le relazioni e le fasi che hanno portato alla costruzione del Piano di Sviluppo Carnia 2030.



La struttura del Piano si declina in una Idea Forza, 3 strategie e 11 cantieri che hanno specifici Obiettivi condivisi. Ogni Obiettivo condiviso può comprendere più Schede Intervento dove vengono definiti i riferimenti al Piano, i finanziamenti, le istituzioni, gli enti e partner coinvolti e i responsabili dall'azione.

Idea Forza

Incrementare coesione e inclusione sociale, migliorare qualità del mercato del lavoro, rendere attrattivo lavorare e vivere in Carnia. Si decide di investire nella digitalizzazione, nell'apertura verso altri territori, nella cura delle risorse naturali e delle infrastrutture, nell'autonomia energetica, nell'istruzione di qualità, nel rafforzamento dei legami intergenerazionali e della cultura della salute, nella lotta alla marginalità sociale e territoriale.



STRATEGIA 1 - CARNIA DIGITALE INNOVATIVA E ACCOGLIENTE

La garanzia di un accesso affidabile e solido alla rete digitale è presupposto per ogni azione di sviluppo e innovazione in territorio montano. Ogni sforzo deve essere quindi messo in campo, e ogni soluzione deve essere esplorata per arrivare a questo obiettivo, anche attraverso un'azione coordinata sul piano politico. La crescita della Carnia passa attraverso l'innovazione istituzionale della PA e dei suoi rapporti con i cittadini; la Carnia più accogliente e attrattiva passa attraverso un rinnovamento del modello di ospitalità e un rafforzamento del legame tra identità storico-culturale e paesaggistica, e settore turistico.

STRATEGIA 2 - CARNIA SOSTENIBILE

L'attrattività del territorio Carnico passa dalla produzione di energia green, dall'autoconsumo energetico insieme alla riqualificazione degli edifici pubblici e privati, dove l'acqua è bene prezioso e condiviso, dove la tutela è una opportunità e non un vincolo e la mobilità e le infrastrutture sono sostenibili, monitorate, in grado di reggere ai eventi climatici estremi. Una Carnia dove il bosco, la zootecnica e l'agricoltura di qualità sono segno di modernità e coesione. Un territorio attrattivo perché la formazione e l'impresa sono collegate, dove fare impresa sostenibile è riconosciuto, premiante, sostanziale e non di sola facciata.

STRATEGIA 3 - CARNIA COESA ED INCLUSIVA

Alta formazione e qualità del lavoro contro lo spopolamento e per migliorare l'attrattività del territorio montano. Cura delle marginalità sociali e territoriali, attenzione per la fragilità e valore per i rapporti inter-

generazionali. Cultura della salute come strumento di progresso sociale e strumento di identità territoriale (un territorio sano dove una vita sana è a portata di mano).

Il Piano di sviluppo “Carnia 2030” costituisce il documento chiave all’interno del quale identificare gli obiettivi strategici tesi a produrre Valore pubblico nel territorio della Carnia.

Per questo viene preso a fondamentale riferimento per la redazione del PIAO 2025-2027. La coerenza orizzontale tra le sottosezioni del PIAO è data infatti dal riferimento alle strategie e ai cantieri “Carnia 2030”. I “cantieri” di Carnia 2030 sono stati così denominati per far comprendere la dinamicità del Piano e la sua vocazione a un continuo aggiornamento. Le azioni concrete da realizzare per il perseguimento degli “obiettivi” indicati in ciascun “cantiere” sono sintetizzate in “schede di intervento”. Di seguito si riporta il quadro di definizione, ad oggi, delle schede di intervento.

STRATEGIA 1 - CARNIA DIGITALE INNOVATIVA E ACCOGLIENTE			
Cantieri	Obiettivi condivisi	Schede di intervento	Competenze
CANTIERE DIGITALIZZAZIONE PRIORITA' TRASVERSALE	1. intervento pubblico per superare il problema dell’accesso alla rete nelle aree a fallimento di mercato sia per la telefonia che per l’accesso alla rete internet	-	DA DEFINIRE
	2. Attivare in tempi molto brevi un catasto dello stato di fatto delle reti per condividere e coordinare le attività di posa in opera delle nuove infrastrutture digitali	- ANALISI DELLO STATO DI FATTO DELLA POSA DELLA FIBRA OTTICA E DELLA COPERTURA TELEFONICA IN COLLABORAZIONE CON GLI UFFICI TECNICI COMUNALI	SIT
	3. Programmare e realizzare eventi, anche nei centri più piccoli, dove poter diffondere le basi della cultura digitale e della sicurezza informatica	-	DA DEFINIRE
	4. Programmare incontri di coordinamento periodici con operatori delle telecomunicazioni (o altri soggetti che dispongano di banda passante in fibra ottica);	-	DA DEFINIRE
	5. Monitorare progetti di digitalizzazione, già attivi o da attivare, che fungono da steppingstones di verifica per l’accesso alla rete.	-	DA DEFINIRE
CANTIERE INNOVAZIONE, ISTITUZIONI E RAPPORTI CON I CITTADINI	1. modificare le regole per la realizzazione degli interventi pubblici, rendere più efficienti i processi di valutazione ambientale e paesaggistica necessari per procedere. Razionalizzare e omogeneizzare la valutazione dei progetti che hanno ricadute paesaggistiche.	-	DA DEFINIRE
	2. Facilitare il trasferimento di buone pratiche tra diverse amministrazioni per la progettazione e realizzazione delle opere e la gestione dei servizi associati.	- CONVENZIONI CON COMUNI PER I DIVERSI SERVIZI - DIGITALIZZAZIONE DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE COMUNALI E SOVRACOMUNALI (CONVENZIONE REGIONE) - MASTERPLAN DEL COMPARTO AGROALIMENTARE DELLA CARNIA - SUPPORTARE IL GAL NELLE ISTRUTTORIE E NELLE COMMISSIONI DI	INFORMATICA PERSONALE POLIZIA LOCALE TRIBUTI SUAP CUC CANILE SIT AGRICOLTURA

		<p>VALUTAZIONE RELATIVE AI PROGETTI PRESENTATI</p> <ul style="list-style-type: none"> - SUPPORTARE LE AMMINISTRAZIONI COMUNALI NELLA GESTIONE DEL TERRITORIO DI ALTA QUOTA (ELABORARE UNA BOZZA PER IL BANDO DI ASSEGNAZIONE DELLE MALGHE COMUNE CONDIVISO CON LA REGIONE FVG, LE AMMINISTRAZIONI LOCALI E PROPRIETARI PRIVATI) 2023-2024. - 	
	3. Condividere tra territori i metodi per la pianificazione, anche urbanistica.	<ul style="list-style-type: none"> - CONVEZIONE SIT - SUPPORTO AGLI UFFICI DELL' ENTE - SUPPORTO AD ALTRI ENTI TERRITORIALI 	SIT
	4. Costruire un Piano formativo per la crescita delle competenze dei dipendenti comunali e degli enti locali in genere.	<ul style="list-style-type: none"> - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - FORMAZIONE SULLA SICUREZZA 	PERSONALE SICUREZZA DEI LAVORATORI
CANTIERE CULTURA TUTTA LA CARNIA TUTTO L'ANNO	1. Digitalizzare e innovare le tecnologie a disposizione dei musei e siti culturali anche per una loro migliore gestione in rete.	<ul style="list-style-type: none"> - DIGITALIZZAZIONE DEI MUSEI E DEL PATRIMONIO CULTURALE DELLA CARNIA 	CARNIA MUSEI
	2. Gestire in modo associato i musei; attuare una programmazione condivisa degli eventi, promuovere iniziative e produzioni; creare dialogo tra chi fa cultura, presidiare bandi per raccogliere finanziamenti, creare partnership. Potenziare la rete CarniaMusei.	<ul style="list-style-type: none"> - GESTIONE ASSOCIATA DEI MUSEI CON MODALITÀ DI COORDINAMENTO SPECIFICHE 	CARNIA MUSEI
	3. Costruire un'immagine identitaria e attrattiva del patrimonio culturale e museale carnico.	<ul style="list-style-type: none"> - COSTRUIRE UN'IMMAGINE IDENTITARIA E ATTRATTIVA DEL PATRIMONIO CULTURALE E MUSEALE CARNICO, CHE DIVENTI PERNO E SIMBOLO DI UN PATRIMONIO DIFFUSO E DIVERSIFICATO, ANCHE ATTRAVERSO UN SISTEMA MUSEALE POTENZIATO E MODERNO NEI LINGUAGGI:LA CARNIA COME MUSEO/UN MUSEO DI NOME CARNIA 	CARNIA MUSEI
	4. Rafforzare le relazioni con il mondo della scuola: la cultura locale diventi parte del percorso educativo e formativo dei più giovani.	<ul style="list-style-type: none"> - PROGETTO "TEATRO&SCUOLA": CONVENZIONE CON ENTE REGIONALE TEATRALE E COMUNI PER L'ORGANIZZAZIONE DI SPETTACOLI DEDICATI ALLE SCUOLE 	EDUCAZIONE SPORT E SOCIALE
	5. Facilitare gli scambi culturali con l'esterno della Carnia. Portare in Carnia le Culture Altre e portare la Cultura carnica Altrove.	<ul style="list-style-type: none"> - LEGGIMONTAGNA – CORTOMONTAGNA 	CULTURA E TURISMO EUROPE DIRECT
	6. Creare opportunità di formazione, qualificazione e professionalizzazione per gli operatori culturali.	<ul style="list-style-type: none"> - DOLOMITI MOUNTAIN SCHOOL 2025: FORMAZIONE SPECIALISTICA VOLTA A FAVORIRE LO SVILUPPO DI UNA CULTURA DEL PAESAGGIO 	CULTURA E TURISMO
	7. Promuovere azioni che avviino un processo di partecipazione attiva dei cittadini nella cultura locale.	<ul style="list-style-type: none"> - FESTIVAL DELLA CULTURA E DELL'ARTE IN CARNIA 	CULTURA E TURISMO

	8. Sostenere la ricerca e la produzione culturale, per avere prodotti culturali di qualità.	-	
CANTIERE TURISMO TUTTA LA CARNIA TUTTO L'ANNO	1. Realizzare un Piano del Turismo della Carnia.	- CLLD: 'GREEN TOURISM IN THE MOUNTAINS' (INTERREG ITALIA - OSTERREICH) -	CULTURA E TURISMO
	2. Migliorare la qualità dell'accoglienza (infrastrutture, strutture ricettive e professionalità). Formare gli operatori sull'utilizzo dei sistemi digitali per la promozione, l'informazione e gestione dei servizi turistici.	- PORTE DELLA CARNIA	DA DEFINIRE
	3. Fare rete, promuovere i valori della Carnia nella loro complessità. Creazione di una struttura di coordinamento (ufficio incoming) che lavori con gli operatori privati locali e che fornisca una comunicazione univoca per la promozione turistica della Carnia.	- PORTE DELLA CARNIA	DA DEFINIRE
	4. Promuovere lo slow tourism, che permette l'immersione nella natura e il contatto con le comunità locali, per far "vivere" emozionalmente il territorio, puntando sulla mobilità sostenibile e sull'adeguata manutenzione dei percorsi, anche per destagionalizzare l'offerta turistica.	- GEOPARCO ALPI CARNICHE	GEOPARCO
	5. Promuovere forme di turismo alternativo legato allo sport e a infrastrutture ricreative e alla cultura attraverso musei moderni e digitali.	- OLTRE LA NEVE - BEYONDSNOW	CULTURA E TURISMO
	6. Integrare le infrastrutture per la viabilità lenta con le risorse e le opportunità del turismo culturale.	- PANNELLI INTEGRAZIONE DEI TEMI CICLABILI-SENTIERI-ACQUE-MUSEI - PANNELLI INFORMATIVI GEOPARCO	OO.PP. GEOPARCO
	7. Sostenere, anche attraverso percorsi di formazione specifici all'interno della scuola, forme di imprenditoria giovanile a servizio delle nuove forme di turismo.	-	DA DEFINIRE
- STRATEGIA 2 - CARNIA SOSTENIBILE			
Cantieri	Obiettivi condivisi	- Schede di intervento	
CANTIERE RISORSA IDRICA, ENERGIA VERDE E AUTOCONSUMO	1. Preparare l'acquisizione delle concessioni in scadenza e degli impianti con lo scopo di poter intervenire anche sulla distribuzione (Comunità energetiche o Consorzi di Comunità Energetiche).	- PIANO ENERGETICO	ENERGIA SIT DA DEFINIRE
	2. Spingere in ogni progetto verso la chiusura totale o parziale delle filiere produttive energetiche, in raccordo e equilibrio con altri ambiti (ad es. agrosilvopastorale). Pensare progetti dimensionando gli impianti e scegliendo le tecnologie sulla base delle specificità locali.	- IMPIANTO ESSICCAZIONE	AGRICOLTURA OO.PP.

	3. Costruire i progetti sulla base di standard riconosciuti (ad es. marchio qualità QM per le filiere di produzione energetica da biomassa). Spingere per l'introduzione di tali standard anche negli impianti domestici.	- PROGETTO BIOMASSE TOLMEZZO	OO.PP
	4. Usare progetti simbolo per far crescere la condivisione della competenza sul tema dell'energia e dell'acqua.	- REALIZZAZIONE IMPIANTO RECUPERO E RIUTILIZZO ACQUA PIOVANA	ENERGIA
	5. Istituire una Fiera Locale dell'energia sostenibile in cui coinvolgere fortemente scuole, comunità locali e amministratori.	-	DA DEFINIRE
	6. Spingere la gestione del comparto energetico verso forme sempre più stabili di partenariato pubblico-privato.	-	DA DEFINIRE
	7. Costruire tavoli tecnico – politici a scopo formativo e informativo per il tema dell'Energia.	-	DA DEFINIRE
CANTIERE CURA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	1. Spingere Intervento pubblico per il superamento della polverizzazione fondiaria e della frammentazione delle proprietà, tramite diversi strumenti (ad es. Associazioni fondiarie, riordini fondiari, espropri e PIP agricoli).	- RICOMPOSIZIONE FONDIARIA	AGRICOLTURA
	2. Creare una realtà consortile, diffondere buone pratiche e standard qualitativi, coinvolgendo il numero più alto possibile di aziende artigiane ed agroalimentari della montagna per favorire le produzioni di qualità e la creazione di un marchio territoriale.	- INNOVAZIONI E REALIZZAZIONE NUOVE STALLE	AGRICOLTURA OO.PP
	3. Conoscere e sfruttare le conoscenze e le possibilità offerte dal Piano Paesaggistico per la cura del territorio, sia in termini giuridici sia in termini di finanziamento di Progetti di Paesaggio).	- CONVENZIONE SIT	SIT
	4. Rendere strutturali il monitoraggio e le manutenzioni ordinarie dei percorsi ciclabili e pedonali anche nei fondovalle, sostenendo un loro utilizzo anche nel quotidiano per gli spostamenti dei residenti.	- PER LE PISTE CICLABILI - PER I SENTIERI ALTA QUOTA	ESTERNA DA DEFINIRE
	5. Creare una realtà cooperativa per il mutuo aiuto tra aziende agricole.	-	DA DEFINIRE
CANTIERE MOBILITA' AFFIDABILE E RESILIENTE	1. Predisporre una lista di interventi prioritari non procrastinabili e stilare un piano di interventi.	-	DA DEFINIRE
	2. Passare da un modello in cui si interviene in emergenza ad una azione continua di monitoraggio e manutenzione ordinaria per le infrastrutture.	-	DA DEFINIRE

	3. Migliorare il collegamento della Carnia con l'esterno, in particolare con il Pordenonese, il Comelico, il Cadore e l'Austria.	-	ESTERNA
	4. Coordinare i diversi livelli di scala di intervento anche attraverso un Tavolo di lavoro che coinvolga in modo diretto e responsabile le istituzioni locali, così da integrare le diverse azioni di gestione della mobilità.	- ACQUISTO E GESTIONE OPERATIVA DI VEICOLI DA ADIBIRE PREVALENTEMENTE AL TRASPORTO DI BAMBINI E RAGAZZI VERSO E DA LUOGHI DI SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ EDUCATIVE, RICREATIVE, CULTURALI E SPORTIVE.	UFFICIO EUROPA
CANTIERE IMPRESA SOSTENIBILE E MODERNA	1. Predisporre piani formativi per l'agricoltore, l'allevatore e il boscaiolo cambiando di conseguenza anche la percezione che la società ha di tali professioni, rendendole più appetibili e dando loro anche carattere identitario.	- PIANI FORMATIVI INNOVATIVI PER LA MODERNIZZAZIONE GESTIONALE E CULTURALE DELLE AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI	AGRICOLTURA
	2. Rendere strutturale e ordinaria una formazione trasversale sui temi della sicurezza informatica e dell'economia circolare sostenibile.	-	DA DEFINIRE
	3. Predisporre piani formativi per accrescere le competenze degli operatori del settore turistico e del pubblico impiego.	-	DA DEFINIRE
	4. Definire una strategia di marketing che dia maggiore visibilità e valore aggiunto ai prodotti agroalimentari, silvo-culturali e artigianali della Carnia.	- MARCHIO TERRITORIALE AD OMBRELLO PER LA VALORIZZAZIONE DELLA CARNIA, DELLE PRODUZIONI LOCALI E DEI SERVIZI DI QUALITÀ - ADOZIONE REGOLAMENTO DI UTILIZZO MARCHIO GUGJET (REGISTRAZIONE DECENNALE VALEVOLE FINO A GENNAIO 2033)	AGRICOLTURA UFFICIO CULTURA
	5. Usare le infrastrutture per promuovere un cambiamento culturale. Utilizzo della Viabilità pedonale e Ciclabile anche per recarsi al lavoro o nell'uso quotidiano.	- PROGETTO COMUNITÀ' ENERGETICHE	SIT
	6. Promuovere un Mercato locale per i nostri prodotti tipici agricoli e artigianali. Consumo locale a km zero.	- IL FILO DEI SAPORI - GO!PASTA PER LA VALORIZZAZIONE TRANSFRONTALIERA DEI CJARSONS E ŽLIKROFI. PROGRAMMA INTERREG ITALIA-SLOVENIJA 2021-2027, GESTITO DA GECT GO/EZTS GO SUL TERRITORIO TRANSFRONTALIERO. (2023-2025 SE FINANZIATO) -	AGRICOLTURA
- STRATEGIA 3 - CARNIA COESA ED INCLUSIVA			
Cantieri	Obiettivi condivisi	- Schede di intervento	
CANTIERE ALTA FORMAZIONE E SPECIFICITÀ' Coordinamento, Scuola per l'infanzia e formazione primaria	1. Creare un tavolo permanente di coordinamento tra Enti locali/territoriali e Regione per le esigenze delle scuole di montagna.	- POTENZIAMENTO DELL'INSEGNAMENTO DELLA LINGUA TEDESCA - TERRITORIAL LAB	EUROPA
	2. Mettere in sicurezza e riqualificare i poli scolastici.	-	ESTERNA

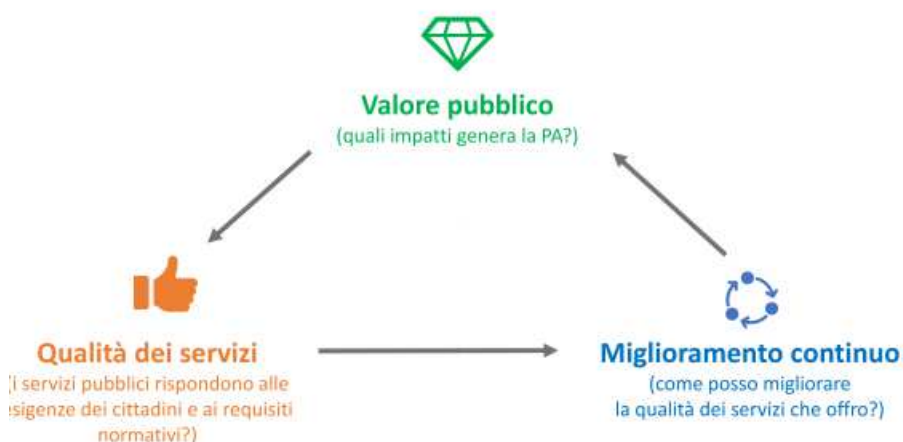
	3. Rafforzare la sinergia scuola – società civile – istituzioni con convenzioni e accordi di rete sottoscritti tra Scuole, Comuni, Comunità di montagna della Carnia, Terzo Settore, Università, altre Agenzie educative ASUFC Carnia, Imprese e realtà culturali.	-	DA DEFINIRE
CANTIERE ALTA FORMAZIONE E SPECIFICITA' La formazione secondaria	1. Spingere per una Scuola secondaria di alta qualità con priorità alle professioni legate alla vita in montagna.	- PATTO EDUCATIVO DI COMUNITÁ EDUCATIVA” ISIS FERMO SOLARI - TOLMEZZO	EDUCAZIONE SPORT E SOCIALE
	2. Costruire percorsi formativi speciali (non presenti in altri territori) di altissimo profilo orientati al bilinguismo e ai temi tecnici legati alla manutenzione e salvaguardia del territorio montano.	- FINANZIAMENTO CORSO SCUOLA SECONDARIA PER BILINGUISMO	EDUCAZIONE SPORT E SOCIALE
	3. Integrare l’azione delle scuole con le reali esigenze del mondo del lavoro per una formazione che insegni anche a fare impresa o a lavorare nella PA.	- PERCORSI DI ALTERNANZA SCUOLA LAVORO / TIROCINI / STAGE PRESSO GLI UFFICI DELLA COMUNITÁ	EDUCAZIONE SPORT E SOCIALE
	4. Potenziare il gruppo di coordinamento tra scuole, Enti pubblici locali, Associazioni di categorie e consorzi industriali.	-	DA DEFINIRE
CANTIERE LAVORI ATTRATTIVI E WELFARE DI PROSSIMITA'	1. Pagare di più o offrire benefit alle figure professionali che più mancano (insegnanti, infermieri, medici). Superare lo “svantaggio localizzativo”. Formulare proposte di welfare di prossimità per favorire nuove residenzialità.	-	ESTERNA DA DEFINIRE
	2. Istituire un servizio di orientamento che colleghi scuola e lavoro anche attraverso uno sportello dedicato al rapporto tra giovani e mondo imprenditoriale, per favorire l’inserimento al lavoro di giovani disoccupati/giovani neo-laureati.	-	DA DEFINIRE
	3. Promuovere laboratori esterni alle scuole per creare esperienze concrete con e per i giovani. Integrazione scuola-lavoro.	-	DA DEFINIRE
	4. Formare alla ricerca del lavoro.	- CORALP - MASTER 1° LIVELLO “MULTIFUNZIONALITÀ DELLA MONTAGNA: IMPRESE & TERRITORIO”	EDUCAZIONE SPORT E SOCIALE
CANTIERE FORZA AI LEGAMI GENERAZIONALI E SOCIALI Le famiglie	1. Potenziare le politiche e le dotazioni infrastrutturali per le famiglie e le aziende della Carnia con la previsione di servizi, incentivi e opere di interesse sovracomunale.	- FORMAZIONE CONTINUA (“CIVIC CENTER”) - GESTIONE PATRIMONIO EDILIZIO DI PROPRIETA' - VIDEOSORVEGLIANZA E LETTURA TARGHE - COSTRIBUTI ALLE AZIENDE - SPORTELLO OPPORTUNITA IMPRESE E CITTADINI	EUROPA PATRIMONIO POLIZIA LOCALE SUAP EUROPA

	2. Rendere strutturale un supporto educativo e relazionale per famiglie che curano fragili (ad es. anziani, disabili, patologie invalidanti) o che sono costrette a gestire situazioni di particolare marginalità sociale o povertà.	-	ESTERNO
	3. Attivare incontri periodici tra il coordinamento delle famiglie, le amministrazioni locali, i fornitori dei servizi di interesse pubblico al fine di pianificare e gestire in modo integrato l'offerta di servizi alle famiglie.	-	DA DEFINIRE
	4. Mappare e rendere pubblici e consultabili i servizi già disponibili rivolti alle famiglie.	-	DA DEFINIRE
	5. Censire gli spazi aggregativi rivolti ai giovani e mappare le buone pratiche presenti in tema di opportunità di socializzazione ed empowerment tra famiglie.	-	DA DEFINIRE
CANTIERE FORZA AI LEGAMI GENERAZIONALI E SOCIALI I giovani	1. Attivazione strutturale di centri polifunzionali per l'aggregazione, la socializzazione (ad es., centri culturali, biblioteche, teatri, cinema) e la consapevolezza sociale. Agevolare l'accesso dei giovani a tali strutture e servizi, anche con incentivi economici (iscrizioni o ticket a prezzo agevolato).	-	PERCORSI DI EDUCAZIONE CIVICA POLIZIA LOCALE
	2. Rendere più facile la pianificazione e la realizzazione di eventi come festival e concerti (ad es. sul piano di classificazione acustica, strutturare un sistema di deroghe e di luoghi dedicati a tali attività).	-	DA DEFINIRE
	3. Coinvolgere in modo prioritario i giovani nell'attività di pianificazione e programmazione territoriale.	-	RIGENERAZIONE TERRITORIALE EUROPE DIRECT
	4. Mappare e rendere pubblici e consultabili i servizi già disponibili rivolti ai giovani.	-	DA DEFINIRE
CULTURA DELLA SALUTE E CURA DELLA MARGINALITA'	1. Agire a tutti i livelli (scuola, terzo settore, campagne mirate, incontri anche in aree marginali) al fine di diffondere la cultura della salute come punto di partenza per uno stile di vita sano.	-	CAMPIONATO CARNICO DI CALCIO: EDUCAZIONE ALLA SALUTE E CONSAPOVALEZZA SOCIALE: EDUCAZIONE SPORT E SOCIALE
	2. Migliorare l'assistenza e la qualità della vita tramite una sinergia che coinvolge l'Ospedale della Carnia e la medicina territoriale.	-	TELEASSISTENZA/TELEMONITORAGGIO, TELEMEDICINA E SANITÀ DI INIZIATIVA ESTERNA
	3. Creare un punto unico di accesso, fisico e digitale, al quadro conoscitivo delle attività di formazione e informazione in ambito socio-sanitario.	-	ESTERNA

	4. Sfruttare i benefici derivanti dall'ambiente montano, anche nell'ottica dello sviluppo del turismo sanitario, ad esempio con la previsione di un Centro internazionale montagna-terapia.	-	DA DEFINIRE
	5. Rafforzare le reti informative e formative, in termini qualitativi e quantitativi per superare la marginalità sociale, culturale e territoriale sul tema della prevenzione e della cultura della salute.	-	DA DEFINIRE
	6. Costruire una rete di condivisione della responsabilità per dare maggior efficienza al sistema di informazione e prevenzione.	-	DA DEFINIRE

All'interno di ogni scheda di intervento è prevista l'esplicitazione dei benefici attesi. Si avrà cura di indicarli anche in termini di valore pubblico.

Infine è importante sottolineare che anche i Servizi erogati dalla Comunità di montagna della Carnia in favore dei Comuni aderenti sono in grado di creare valore pubblico, secondo la logica evidenziata nello schema seguente:



4

2.1.4 Individuazione degli obiettivi di Valore pubblico Generali e Funzionali:

È fondamentale sottolineare che il Valore Pubblico ha due accezioni:

- in senso stretto: inteso come miglioramento degli impatti (economici, ambientali, sociali e sanitari) prodotti dall'azione dell'Amministrazione;
- in senso ampio: ossia quella situazione in cui l'Amministrazione coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite BES e SDGs. In questa accezione, quindi, il miglioramento non viene misurato solo in termini di impatto, ma anche di efficacia, efficienza e salute delle risorse.

Anche in considerazione di ciò si è scelto di articolare gli obiettivi di Valore pubblico in due parti: una parte Generale, legata maggiormente alle finalità istituzionali e alla mission dell'Ente, ricavabili dallo Statuto e dagli altri atti fondamentali; una parte Funzionale, nella quale vengono riportati gli obiettivi strategici, scelti per particolari caratteristiche in termini di impatto e contributo alla creazione di benessere, finalizzati a creare direttamente Valore Pubblico, ricavabili dal Piano di sviluppo "Carnia 2030".

Per ogni obiettivo strategico viene evidenziato il valore pubblico che è generato dall'agire del nostro ente, esprimendolo in riferimento alle diverse tipologie di benessere (valore pubblico a cui tendere) indicate dalle linee guida del PIAO, ovvero:

- sociale,
- economico,
- ambientale,
- sanitario,
- istituzionale a favore dei cittadini, del tessuto produttivo e/o di altri enti o soggetti pubblici e privati.

Obiettivi di Valore pubblico Generali:

Descrizione obiettivo	Codice strategia VP	Valore pubblico a cui tendere
Far si che la Comunità sia più della somma delle singole municipalità	VP G1	Benessere istituzionale
Perseguire la coesione della comunità, dove peculiarità e vocazioni rappresentino ricchezza e valore aggiunto per lo sviluppo equilibrato	VP G2	Benessere economico
Perseguire il miglioramento economico e il progresso sociale e civile	VP G3	Benessere sociale ed economico
Assicurare pari opportunità a cittadini, lavoratori, imprese e ospiti	VP G4	Benessere sociale
Aumentare l'attrattività per residenti e ospiti (rendere la Carnia un luogo vivo e vivibile)	VP G5	Benessere sociale, economico, sanitario, ambientale
Definire stili e pratiche di vita sostenibili in area alpina	VP G6	Benessere sociale, economico, ambientale
Rendere la Carnia un luogo di e per i giovani	VP G7	Benessere sociale ed economico
Innalzare la qualità dei servizi destinati alla popolazione	VP G8	Benessere sociale, ambientale, sanitario
Fornire omogeneità nella qualità dei servizi (erogata dai Comuni)	VP G9	Benessere istituzionale
Tutelare e valorizzare le specifiche identità culturali, linguistiche, architettoniche, storiche, delle tradizioni e degli usi delle popolazioni	VP G10	Benessere sociale
Perseguire la salvaguardia dell'ambiente e il razionale assetto del territorio montano	VP G11	Benessere ambientale ed economico

Coniugare la montagna con l'apertura al mondo e l'innovazione	VP G12	Benessere economico
Sviluppare la cooperazione transfrontaliera/transnazionale	VP G13	Benessere istituzionale

Obiettivi di Valore pubblico Funzionali:

Descrizione obiettivo	Codice strategia VP	Valore pubblico a cui tendere
Carnia digitale, innovativa e accogliente: digitalizzazione priorità trasversale	VP F1	Benessere economico
Carnia digitale, innovativa e accogliente: innovazione istituzioni e rapporti con i cittadini	VP F2	Benessere istituzionale
Carnia digitale, innovativa e accogliente: Turismo e cultura, tutta la Carnia tutto l'anno	VP F3	Benessere economico
Carnia sostenibile: energia verde e autoconsumo	VP F4	Benessere ambientale
Carnia sostenibile: cura del territorio e della risorsa idrica	VP F5	Benessere ambientale
Carnia sostenibile: mobilità affidabile e resiliente	VP F6	Benessere economico e ambientale
Carnia sostenibile: impresa attrattiva, sostenibile e moderna	VP F7	Benessere economico e sociale
Carnia coesa e inclusiva: alta formazione e specificità	VP F8	Benessere economico e sociale
Carnia coesa e inclusiva: cultura della salute e cura della marginalità	VP F9	Benessere sanitario e sociale
Carnia coesa e inclusiva: forza ai legami generazionali e sociali	VP F10	Benessere sociale
Carnia coesa e inclusiva: lavori attrattivi e welfare di prossimità	VP F11	Benessere sociale ed economico

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 Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, approvato con provvedimento del Commissario straordinario n. 183 del 19.12.2011, recepisce questi principi con l’obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l’azione amministrativa. Il regolamento è stato oggetto di una revisione nell’anno 2019 in sede di approvazione del Piano della performance

2019-2021  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 di digitalizzazione (Piano Triennale per la transizione digitale 2023-2025 della Comunità di montagna della Carnia redatto sulla base del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2022-2024 di AGID);
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione (Obiettivi di accessibilità di cui all'articolo 9, comma 7 del decreto-legge n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e alle indicazioni fornite dalla circolare AgID numero 1/2016), trasmessi entro il 31.03.2024;
- 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 D.lgs 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 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 performance¹⁶, 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 Direttore dell'Ente

che il Codice di Comportamento dell'Ente vigente è stato approvato con provvedimento del Commissario straordinario n. 49 del 23.12.2013 e, non essendo mai stato oggetto di rivisitazioni successive, sarà oggetto di integrale revisione nel corso del 2025.



Si allegano le schede relative alla mappatura dei processi, alla valutazione e trattamento del rischio del Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2025-2027 **(Allegato 2)**.



Il raccordo orizzontale tra la sezione Rischi corruttivi e trasparenza e la sezione Performance è assicurato dall'esistenza di specifici obiettivi operativi in materia di trasparenza nonché standardizzazione e digitalizzazione in funzione di prevenzione della corruzione.

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 2019 trasmessa dal Ministro Lamorgese alla Presidenza della Camera dei deputati alla Presidenza il 27 novembre 2020, disponibile alla pagina web: <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/358603.pdf>.

N.B: esistono versioni più recenti di tale Relazione che, tuttavia, non riportano un'analisi territoriale a livello di Regioni/Province.

Di seguito si riporta uno stralcio.

La Regione Friuli Venezia Giulia, per la sua posizione geografica al confine nazionale con Austria e Slovenia (lungo circa 390 chilometri) e con ampio sbocco sul mare, è caratterizzata da una vivace attività economica, a forte vocazione industriale, soprattutto di piccola e media imprenditoria.

Sebbene non si rilevi la presenza stabile di strutture associative di tipo mafioso, la permeabilità del tessuto economico della Regione consente alle organizzazioni criminali di potersi insinuare nelle realtà locali senza ricorrere a metodi che destino allarme sociale.

Nella Provincia di Udine, nel recente passato, è stata accertata la presenza di alcuni elementi appartenenti alla cosca 'ndranghetista dei "Piromalli" di Gioia Tauro (RC) e di affiliati al clan barese degli "Strisciuglio". Sempre ad Udine, sono stati segnalati collegamenti con i clan leccesi, attraverso affiliati/contigui al gruppo criminale "Nocera" di Carmiano (LE), al clan "Tornese" di Monteroni di Lecce (LE), nonché dal clan camorristico "Gallo-Cavaliere" di Torre Annunziata (NA). Già da alcuni anni, nella Provincia di Udine, si segnalano interessi riconducibili a diverse matrici criminali, con soggetti collegati alla Camorra attivi nel settore del commercio al dettaglio di abbigliamento, con ditte talvolta utilizzate per schermare i proventi di attività illecite, quali lo spaccio di sostanze stupefacenti e il traffico di armi, sfruttando il valico di confine italo-austriaco di Ugovizza di Malborghetto Valbruna (UD).

Nel 2019, nella Regione, sono state eseguite 415 operazioni antidroga (-16,67% rispetto al 2018) e sono stati sequestrati, complessivamente 163,65 kg. di narcotico, in prevalenza marijuana e hashish, 367 dosi e 274 piante di cannabis. Le persone segnalate all'Autorità Giudiziaria sono state 641 (-11,71% rispetto all'annualità precedente), di queste, 321 sono straniere (-7,23% rispetto al 2018). I denunciati per traffico sono stati 602 (-14,97%) e per associazione 39 (+116,67%).

Nel recente passato è stato registrato il fenomeno criminale della cosiddetta "zoomafia", ossia la presenza di organizzazioni criminali dedite all'importazione clandestina di cuccioli di cani di razze di pregio dall'Europa dell'Est. Un'altra attività delittuosa a carattere transnazionale, sempre più diffusa nelle province di Trieste e Udine, è costituita dal contrabbando di tabacchi lavorati esteri - gestito in particolare da ucraini e partenopei - destinati al mercato nazionale, soprattutto campano.

La Regione si conferma zona di attraversamento della “rotta balcanica”, con gruppi di pakistani, cinesi, romeni, serbi, kosovari ed indiani dediti al favoreggiamento dell’immigrazione clandestina difatti, oltre i valichi carsici, vengono quotidianamente rintracciati numerosi migranti (ciò anche se il territorio di confine costituisce, il più delle volte, una zona di transito piuttosto che una meta finale). In particolare, a Trieste una forte comunità serba gestisce il mercato del lavoro nero di connazionali e di individui provenienti dall’Europa dell’est. In riferimento alla commissione di reati predatori, nella Regione sono risultati attivi soprattutto cittadini romeni, ungheresi, polacchi, moldavi, albanesi, soggetti di etnia rom, georgiani e kosovari. Lo sfruttamento della prostituzione resta il principale interesse di soggetti criminali italiani, romeni, venezuelani e cinesi. Questi ultimi, hanno avviato numerosi centri per massaggi, alcuni dei quali costituiscono attività di copertura per l’esercizio del meretricio ad opera di connazionali.

La Provincia di Udine è stata interessata da ingenti investimenti per la realizzazione di grandi opere quali, ad esempio, la costruzione della terza corsia dell’autostrada A4.

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

Così come già emerso nelle altre province friulane, il territorio, per la sua peculiare posizione geografica, è interessato da attività illecite a carattere transnazionale quali il traffico di sostanze stupefacenti, il favoreggiamento dell’immigrazione clandestina, il contrabbando di tabacchi lavorati esteri e il traffico di gasolio.

Tali crimini risultano prevalentemente ad appannaggio di sodalizi criminali stranieri, talvolta di composizione multi-etnica e in cooperazione con italiani.

Il traffico e lo spaccio di stupefacenti risulta gestito, oltre che dagli italiani, anche in maniera sempre più diffusa da cittadini pakistani, afgani, nigeriani, turchi, nord africani e mediorientali.

E’ stato documentato che i cittadini di nazionalità cinese si sono distinti per evasione fiscale e altre frodi fiscali. Inoltre sono attivi nel favoreggiamento e nello sfruttamento della prostituzione, esercitata, prevalentemente, all’interno dei centri per i massaggi.

La Provincia si conferma snodo evidente per il contrabbando di tabacchi lavorati esteri, immessi nel territorio nazionale mediante autovetture e/o furgoni condotti da cittadini dell’est Europa, in particolare ucraini, ma anche soggetti di origine partenopea.

La porta di collegamento con l’est Europa, inoltre, favorisce il traffico internazionale di gasolio per autotrazione posto in essere prevalentemente da soggetti polacchi ed ucraini.

La commissione dei reati contro il patrimonio è appannaggio prevalentemente di italiani, serbi e kosovari.

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 in modo aggregato per il territorio della Comunità di montagna della Carnia, che, come detto in precedenza, comprende 28 Comuni appartenenti all’Ente di Decentramento Regionale di Udine.

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

Tuttavia nell’ultimo anno si sono registrati preoccupanti episodi di violenza che hanno coinvolto anche minori (in particolare stranieri). Tali episodi rappresentano un’allerta al monitoraggio di situazioni di disagio e al maggiore presidio di luoghi come i centri studi e le stazioni.

Per quanto riguarda episodi corruttivi all’interno delle pubbliche amministrazioni l’Ufficio per i procedimenti disciplinari della Comunità della Carnia svolge la propria attività per tutti i Comuni partecipanti ed aderenti e pertanto può fornire un utile riscontro della situazione corruttiva del territorio. Da quando questo servizio associato è stato istituito non risultano procedimenti disciplinari correlati a fenomeni corruttivi.

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:

La Comunità di Montagna della Carnia si è costituita il 1 gennaio 2021 in attuazione della L.R. 21/2019 che ha disciplinato le forme collaborative tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia nell'ambito del sistema integrato Regione – Autonomie Locali. La Regione, per tale finalità, ha utilizzato la disciplina della gestione associata delle funzioni comunali e ha attuato un superamento delle Unioni territoriali intercomunali di cui alla L.R. 26/2014. Nell'ambito di tale sistema, le Comunità di montagna sono state individuate quali enti locali istituiti per l'esercizio di funzioni di tutela del territorio montano e di promozione dello sviluppo sociale, economico e culturale delle popolazioni dei territori montani, nonché per l'esercizio di funzioni e servizi comunali.

Come noto la L.R. 21/2019 assegna alle Comunità di montagna funzioni proprie, funzioni trasferite dalla Regione e funzioni conferite dai Comuni. Queste ultime sono regolate da apposite convenzioni e precedute da conformi deliberazioni che ne stabiliscono l'attivazione.

Per quanto riguarda le funzioni proprie, le stesse sono da rinvenire in quelle espressamente previste dalla Legge e dallo Statuto, nonché in quelle esercitate dalle soppresse Comunità montane.

Lo Statuto esplicita la funzione di: tutela del proprio territorio e di promozione dello sviluppo sociale, economico e culturale della propria popolazione.

Inoltre la Comunità di montagna della Carnia si pone, per espressa previsione statutaria, i seguenti obiettivi programmatici:

- la tutela e la valorizzazione delle specifiche identità culturali, linguistiche, architettoniche, storiche, delle tradizioni e degli usi delle popolazioni residenti;
- la tutela dell'ambiente, la salvaguardia ed il razionale assetto del territorio montano;
- lo sviluppo della cooperazione transfrontaliera/transnazionale.

Tra le funzioni appartenenti alle soppresse Comunità montana della Carnia e UTI della Carnia, si citano le competenze in materia di agricoltura e foreste.

Ad oggi le funzioni trasferite dalla Regione riguardano la gestione dei contributi sullo svantaggio localizzativo, la gestione delle autorizzazioni alla raccolta dei funghi epigei e la gestione delle autorizzazioni inerenti il Demanio Idrico Regionale.

Per quanto concerne lo svolgimento delle funzioni delegate o trasferite dai Comuni e l'erogazione di servizi, al momento sono state sottoscritte convenzioni che regolano i seguenti servizi:

- Gestione personale;
- SIT e cartografia;
- Statistica;
- Centrale Unica di Committenza CUC;
- Tributi;
- Informatica;
- Canile comprensoriale e colonie feline;
- Sportello Unico Attività Produttive SUAP;
- Polizia locale.

In tema di *governance* istituzionale va rammentato che sono organi di governo della Comunità l'Assemblea, il Presidente e il Comitato esecutivo.

L'Assemblea è formata dai Sindaci dei Comuni inclusi nel territorio dell'Unione ed è l'organo di indirizzo e di controllo politico-amministrativo.

Il Presidente della Comunità è il rappresentante legale dell'Ente; è eletto dall'Assemblea a maggioranza assoluta dei componenti, fra i cittadini in possesso dei requisiti di candidabilità, eleggibilità e compatibilità alla carica di consigliere comunale.

Il Comitato esecutivo è l'organo esecutivo dell'ente e collabora con il Presidente della Comunità per il governo della stessa.

Con deliberazione assembleare n. 34 del 02.08.2024 è stato eletto Presidente il Sindaco di Ravascletto, Ermes Antonio De Crignis. Successivamente, con delibera di assemblea n. 42 del 19.09.2024 sono stati eletti i Componenti del Comitato esecutivo. Attualmente essi sono, oltre al Presidente De Crignis: Claudio Coradazzi (Vice Presidente), Laura D'Orlando, Velia Plozner, Adelia Candotti, Lorenzo Longo, Matteo Agostinis e Coriglio Zanier. Con la stessa delibera, il Presidente si è riservato la facoltà di formulare successivamente il nominativo dell'ottavo componente da candidare per la nomina.

Con riferimento alle funzioni comunali conferite, sono istituite le seguenti forme di partecipazione e controllo degli amministratori dei Comuni partecipanti alla Comunità: a) commissioni intercomunali; b) commissioni tematiche.

Al fine di valorizzare la partecipazione dei territori omogenei nell'esercizio delle funzioni e nello svolgimento dei servizi da parte della Comunità, sono individuati i seguenti ambiti:

- a) ambito Conca Tolmezzina comprendente i comuni di: Amaro, Cavazzo Carnico, Tolmezzo, Verzegnis;
- b) ambito Val But e Chiarsò comprendente i comuni di: Arta Terme, Zuglio, Paularo, Sutrio, Cercivento, Ravascletto, Paluzza, Treppo Ligosullo;
- c) ambito Val Tagliamento comprendente i comuni di: Villa Santina, Lauco, Raveo, Enemonzo, Socchieve, Preone, Ampezzo, Sauris/Zahre, Forni di Sopra, Forni di Sotto;
- d) ambito Val Degano e Pesarina comprendente i comuni di: Ovaro, Comeglians, Rigolato, Prato Carnico, Forni Avoltri, Sappada/Plodn.

Ad ogni ambito, corrisponde una commissione intercomunale, composta dal Sindaco di ciascun comune, ovvero da un consigliere da questi delegato.

Le Commissioni tematiche sono convocate dal Presidente della Comunità con funzioni consultive, di impulso, supporto e di confronto partecipativo, su specifici temi di interesse comunitario.

Con deliberazione assembleare n. 60 del 27.12.2021 è stata istituita la Commissione "Statuto e regolamenti". Con le successive deliberazioni assembleari n. 13 del 12.04.2022 e n. 46 del 04.10.2022 si è provveduto alla nomina dei componenti. La commissione ha pertanto dato avvio al proprio operato facendosi carico della disamina, in via preliminare, degli schemi di regolamenti da sottoporre all'approvazione in Assemblea.

Con deliberazione assembleare n. 30 del 31.07.2023 è stata istituita la Commissione assembleare tematica "Aree interne" e sono stati nominati i componenti. Tale Commissione ha intrapreso un proficuo lavoro preparatorio per la definizione della strategia per le aree interne nel periodo di programmazione 2021-2027.

L'organizzazione interna della Comunità segue una suddivisione per funzioni che ha come obiettivo la fornitura di servizi ai cittadini, ai Comuni associati e ad altri Enti Territoriali. La Comunità è naturalmente dotata anche di servizi e uffici amministrativi e istituzionali, indispensabili per il proprio funzionamento.

I dipendenti, alla data del 01.01.2024, erano in numero di 82.

➔ **Maggiori dettagli sull'organizzazione interna vengono forniti nella successiva Sottosezione "Organizzazione e capitale umano".**

La macrostruttura dell'ente è stata, da ultimo, aggiornata con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 20 del 20.02.2024. Con tale deliberazione si è provveduto, oltre che all'aggiornamento della macrostruttura, anche alla riformulazione delle denominazioni dei Servizi.

Vengono individuati 9 Servizi definiti quale struttura organizzativa di vertice della Comunità, e precisamente:

- Servizio associato tributi
- Servizio informatico e digitalizzazione
- Servizio opere pubbliche
- Servizio pianificazione e sviluppo territoriale
- Servizio associato polizia locale
- Servizio cultura, turismo e comunicazione istituzionale
- Servizio Sportello unico attività produttive (SUAP)
- Servizio associato personale
- Servizio finanziario e affari generali.

Con decreto del Presidente n. 4 del 05.08.2024 è stato nominato, per ciascuno dei predetti servizi, un Titolare di Posizione Organizzativa il cui incarico rimarrà valido sino al termine del mandato del Presidente, ovvero fino alla nomina del direttore generale.

Con determina del Responsabile del Servizio Associato Personale n. 82 del 31/01/2025, è stata chiusa la procedura di selezione pubblica per il conferimento di un incarico a tempo pieno e determinato di direttore generale presso la Comunità di montagna della Carnia ai sensi dell'art. 28 dello statuto e dell'art.110 comma 1 del d.lgs. 267/2000 e con decreto del Presidente n. 1 del 30/01/2025 è stato individuato il dott. Claudio Del Fabro quale soggetto cui conferire tale incarico che verrà regolato dal contratto individuale di lavoro di diritto privato che ne stabilirà la prossima data di decorrenza.

Sotto il profilo dei rischi corruttivi vanno sottolineati i seguenti aspetti:

- la Comunità gestisce per conto dei Comuni aderenti i processi a maggiore rischio, quali quelli di selezione del personale e quelli di gestione delle gare d'appalto;
- non si sono verificati eventi corruttivi;
- non vi sono state segnalazioni di *whistleblowing*;
- non vi sono stati procedimenti disciplinari aventi ad oggetto fenomeni corruttivi. Vi sono stati casi di mancata diligenza nello svolgimento dei compiti assegnati e mancato rispetto di alcune disposizioni generali dei Codici di comportamento;
- l'Ente ha effettuato la completa mappatura dei processi, ancorché la stessa possa essere oggetto di futuro aggiornamento anche per giungere a una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

2.3.3 Le aree a rischio corruzione:

Le principali aree di rischio corruzione sono:

A) Area acquisizione e progressione del personale (funzione gestita anche per conto dei Comuni associati):

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

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture (funzione gestita anche per conto dei Comuni associati):

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 anche per conto dei Comuni associati):

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 (funzione propria e funzione trasferita dalla Regione):

Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;

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

Azioni e misure di riduzione per tutte le attività a rischio.

Di seguito vengono elencate le azioni che trovano applicazione per tutte le attività a rischio corruttivo:

a) Mappatura dei procedimenti relativi alle funzioni svolte e maggior informatizzazione al fine di consentire la tracciabilità dello sviluppo del procedimento.

La finalità sarà quella di ottenere una tracciabilità completa delle operazioni al fine di contenere il rischio di corruzione attraverso la manipolazione dei tempi e delle fasi procedurali. L'Ente ha effettuato una mappatura dei processi e di verifiche sui procedimenti gestiti.

b) Adozione di un nuovo Regolamento della Performance per dare coerente attuazione alle finalità di cui alla legge anticorruzione. In sede di valutazione annuale si dovranno tener in particolare considerazione gli atti e gli adempimenti dei Responsabili in relazione agli obblighi in materia di anticorruzione e di trasparenza.

c) Controllo e gestione dell'indirizzo email anticorruzione@carnia.comunitafvg.it, pubblicato sul sito istituzionale, per tutte le segnalazioni da parte dell'utenza. Tale indirizzo risponde anche alla finalità di permettere all'Utenza la possibilità di avere un canale privilegiato ai fini di eventuali denunce. L'indirizzo email di riferimento è visibile unicamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ad un dipendente incaricato.

d) Tutela del whistleblower

Il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad una misura discriminatoria avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro

determinati dalla segnalazione. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e ss. della L. 241/1990.

La Comunità di Montagna della Carnia, in attuazione dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 (Testo unico sul lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione) – ha individuato la procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità riscontrate nell'ambito dello svolgimento del proprio lavoro da parte del personale dipendente e dei collaboratori dell'Ente.

e) Previsione di un monitoraggio annuale circa l'effettiva applicazione delle misure anticorruzione.

Si attueranno misure atte a verificare il rispetto dei termini previsti dalla legge e/o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti.

f) Codice di comportamento

Il Codice di comportamento rientra tra le misure di prevenzione della corruzione. La Comunità ha adottato il proprio Codice con atto del Commissario straordinario del 23/12/2013 n. 49. Tale Codice è oggetto di aggiornamento e modifica.

g) Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 53 comma 13 del D.Lgs. 165/2001, nel caso di cessazione del rapporto del pubblico impiego si prevede il divieto per il soggetto di svolgere attività incompatibili. Tale clausola è stata inserita nei contratti di lavoro precisando che il divieto ha una durata minima di tre anni dalla data di cessazione. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. Sarà cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verificare ed eventualmente adire le procedure giudiziarie necessarie ai fini della tutela del presente divieto.

h) Monitoraggio in materia di astensione in caso di conflitto di interesse, cumulo di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra istituzionali, insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cura che nell'Ente siano rispettate le disposizioni del D. Lgs. 39/2013 sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al sopracitato decreto. Sarà realizzato un meccanismo di rotazione in merito agli incarichi professionali cercando di salvaguardare la competenza specifica dei singoli incaricati.

Ai sensi dell'art.35 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

1) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

2) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione dei beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici;

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

i) Formazione del personale dipendente

Nell'ambito Piano della Formazione verrà attuato un programma al fine di effettuare giornate di formazione aventi come tema la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione


2.3.4 I fattori abilitanti del rischio corruttivo:

Il livello di esposizione al rischio è condizionato e determinato da diversi fattori abilitanti che potrebbero essere presenti nella organizzazione dell'Ente o nella gestione di alcuni procedimenti, i fattori abilitanti che possono incidere negativamente sul rischio corruzione sono:

1. mancanza di misure di trattamento del rischio, i controlli;
2. mancanza di trasparenza;
3. eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
4. esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
5. scarsa responsabilizzazione interna;
6. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
7. inadeguata diffusione della cultura della legalità;
8. mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.3.5 Obblighi di trasparenza:

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 3)**.

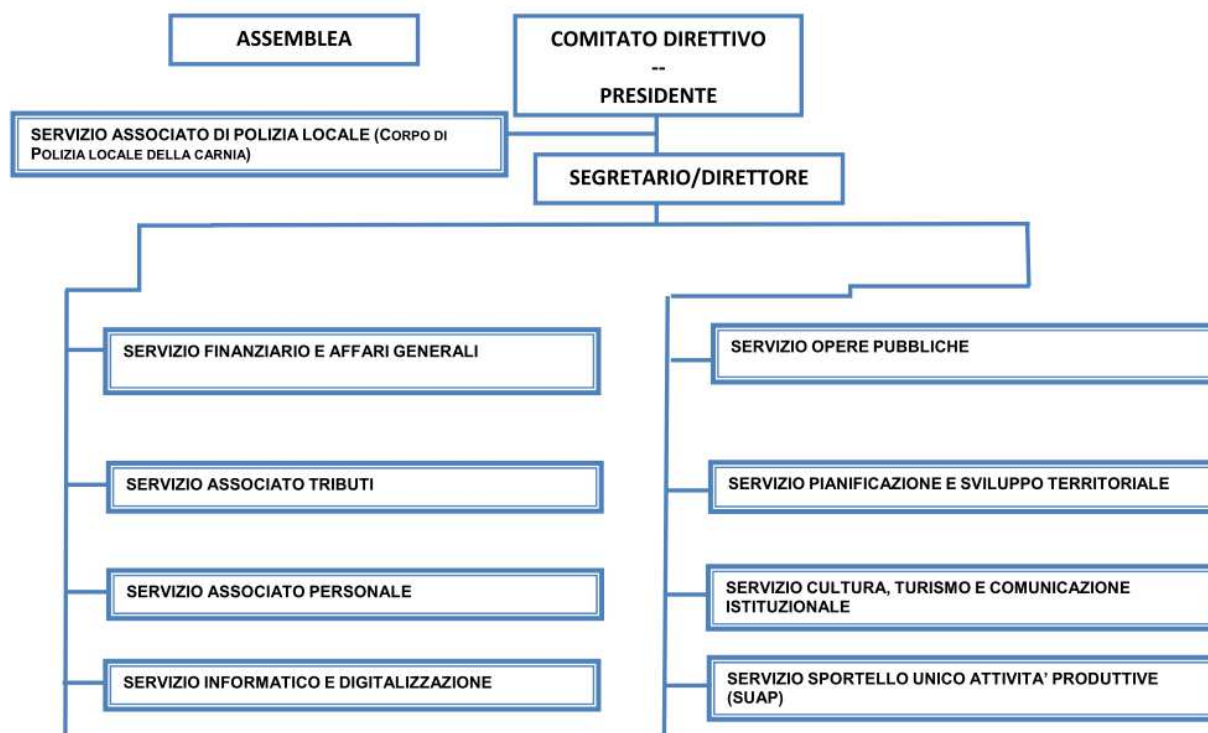
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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: La macrostruttura dell'ente è stata, da ultimo, aggiornata con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 20 del 20.02.2024.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

Servizio	Responsabile TPO
Servizio associato Polizia locale	Alessandro Tomat
Servizio finanziario e affari generali	Maria Grazia Ortis
Servizi informativi e digitalizzazione	Luca Morocutti
Servizio associato Personale	Genny Deotto
Servizio associato Tributi	Barbara Cossalter
Servizio Opere pubbliche	Orlando Gonano
Servizio pianificazione e sviluppo territoriale	Patrizia Gridel
Servizio Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAP)	Francesco Del Negro
Servizio Cultura, turismo e comunicazione istituzionale	Elena Puntil

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: Il Piano sul Lavoro Agile e da Remoto è stato approvato con delibera di Comitato esecutivo n. 13 del 07.02.2023.

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;
 - Riqualficazione 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 riqualficazione 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 riqualficazione 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:

L'art.9 comma 2 della L.R. 25/2020 stabilisce che "le comunità, sono tenute al raggiungimento degli obblighi di cui all'articolo 19, comma 1, lettere b) e c) (sostenibilità del debito e della spesa del personale), della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 a decorrere dal quarto anno successivo alla loro costituzione (2025).

La giunta regionale con deliberazione n.2056 del 30.12.2024 in attuazione dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015, ha stabilito i valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, per le Comunità di cui alla legge regionale 21/2019, quale rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, ed in particolare ha individuato per la Comunità di Montagna della Carnia il valore soglia del 37,39%. Per spesa di personale si intende quella riferita agli impegni di competenza relativi alle voci riportate nel macroaggregato U.1.01.00.00.000 nonché alle voci riportate nel codice spesa U.1.03.02.12.000 del Piano dei Conti finanziario di cui al Decreto legislativo 118/2011, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP; per entrate correnti si intende fare riferimento agli accertamenti di competenza relativi alle voci riportate nei titoli E.1.00.00.00.000, E.2.00.00.00.000 e E.3.00.00.00.000 del Piano dei Conti finanziario di cui al decreto legislativo 118/2011, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE).

Le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della determinazione del valore soglia, per il

periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

Le spese di personale in comando, distacco, convenzione o altre simili forme di utilizzo di personale dipendente da altre amministrazioni, sono valorizzate pro quota da parte degli enti partecipanti all'accordo. Si intendono applicabili anche alle Comunità le disposizioni contenute nelle deliberazioni della Giunta regionale n. 789 del 21 maggio 2021, n. 561 del 22 aprile 2022 e n. 951 del 23 giugno 2023 in relazione rispettivamente: 1) alla neutralizzazione delle spese e delle entrate relative ai cantieri di lavoro; 2) alla neutralizzazione delle spese di personale per assunzioni effettuate per l'attuazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per le quali le Comunità siano soggetti attuatori a valere sulle risorse del PNRR o sulle proprie risorse di bilancio; 3) agli aspetti correlati ai rinnovi dei contratti collettivi regionali e nazionali di lavoro.

Il valore pertanto dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale calcolato come sopra descritto per la Comunità di Montagna della Carnia per l'anno 2025 risulta pari al 38,81%; viene superato il valore soglia di 1,42%. Il valore soglia viene superato anche per le annualità 2026 e 2027.

Considerando:

☒ che l'art.22 della legge regionale 18/2015 prevede che gli enti locali che si collocano al di sopra del valore soglia adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento;

☒ che la deliberazione della giunta regionale n.2056 del 30.12.2024 stabilisce che le modalità attuative degli obblighi di finanza pubblica per le Comunità del Friuli Venezia Giulia hanno validità a decorrere dall'anno 2025, considerando il 2025 come anno sperimentale, al fine di poter apportare eventuali correzioni che si dovessero rendere necessarie, per garantire la sostenibilità e la tenuta del sistema integrato degli Enti territoriali del Friuli Venezia Giulia e tenere conto di eventuali nuove specificità, nonché in relazione alla possibilità di revisione degli indicatori con riferimento ai dati che emergeranno dai Bilanci di previsione dell'esercizio 2025 e dai Rendiconti della gestione relativi al triennio 2023/2025;

Si ritiene, essendo le spese del personale inserite nel Bilancio di Previsione 2025-2027 indispensabili per il funzionamento dell'ente e per garantire i servizi attualmente resi in favore dei Comuni associati, di riservarsi di verificare l'effettivo superamento del valore soglia con i dati che emergeranno dal Rendiconto della gestione dell'anno 2025. Nel frattempo, anche in previsione dell'attivazione di nuovi servizi associati o funzioni da svolgersi in favore dei comuni della Comunità, di chiedere alla Giunta regionale di valutare la possibilità di una revisione del valore soglia o delle sue modalità di calcolo per la Comunità di Montagna della Carnia. Nel caso di superamento del valore soglia nel Rendiconto di gestione relativo all'anno 2025 ed in mancanza di modifiche al valore soglia applicato si provvederà ad adottare le misure necessarie per rientrare entro il valore soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale entro cinque anni come previsto dall'art. 22 della legge regionale 18/2015, non sostituendo i dipendenti che cesseranno dal servizio oppure aumentando le entrate per i Servizi resi in favore dei Comuni.

Le previsioni del fondo accessorio dipendenti sono calcolate nella misura prevista dal CCRL 2019-2021 sottoscritto in data 19.07.2023.

COMUNITA' DI MONTAGNA DELLA CARNIA	
SPESE ESERCIZIO	2025
a sommare	
Spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato - VOCE PDC U.1.01.00.00.000	€ 4.180.190,00
Spesa per lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale - VOCE PDC U.1.03.02.12.000	€ -
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONI, ECC.	€ 30.000,00

a detrarre	
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	€ -
RIMBORSI RICEVUTI PER PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONI, ECC.	€ 20.000,00
SPESE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE PER LE QUOTE FINANZIATE DA SPECIFICHE ENTRATE VINCOLATE PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	€ 52.600,00
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR	
SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE PROPRIE RISORSE DI BILANCIO PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR	
SPESE PER ARRETRATI DI ESERCIZI PRECEDENTI E RELATIVI A RINNOVI CONTRATTUALI	
TOTALE SPESE	€ 4.137.590,00
ENTRATE ESERCIZIO	
a sommare	
VOCE PDC E.1.00.00.00.000	
VOCE PDC E.2.00.00.00.000	€ 5.601.979,73
VOCE PDC E.3.00.00.00.000	€ 5.364.357,00
ENTRATA DA TARI PER I SOLI COMUNI CHE HANNO OPTATO PER LA TARIFFA A NATURA CORRISPETTIVA, AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 668, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2013, N. 147	
a detrarre	
FCDE STANZIATO NELLA PARTE CORRENTE DEL BILANCIO DI PREVISIONE	€ 231.608,93
RIMBORSI RICEVUTI PER CANTIERI DI LAVORO	
RIMBORSI RICEVUTI PER PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONI, ECC.	€ 20.000,00
ENTRATE VINCOLATE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE E PROVENIENTI DA ALTRI SOGGETTI	€ 52.600,00
ENTRATE CORRELATE ALLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SULLE RISORSE DEL PNRR	
TOTALE ENTRATE	€ 10.662.127,80
INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	38,81%
VALORE SOGLIA PER LA CLASSE DI RIFERIMENTO	37,39%
SCOSTAMENTO	-1,42%

3.3.3 La dichiarazione di non eccedenza del personale:

Come già riportato all'interno del DUP 2025-2027, L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001, con esito negativo.

Effettuato il confronto tra il personale in servizio a tempo indeterminato e la dotazione organica, si rileva l'inesistenza di personale in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali; l'Ente, in conseguenza a quanto sopra, non deve avviare le 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 requisiti 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

Non si prevedono le i cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

L'Ente prevede la copertura a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero rendersi vacanti, per qualsiasi motivo.

Oltre alle sostituzioni delle cessazioni si riportano le necessità per singoli Servizi per il triennio 2025-2027

ANNO 2025

Dal 01.04.2025 prenderà servizio il Direttore Generale dell'Ente a conclusione della procedura di selezione per il conferimento di un incarico a tempo pieno e determinato di direttore generale presso la Comunità di montagna della Carnia ai sensi dell'art. 28 dello statuto e dell'art.110 comma 1 del d.lgs. 267/2000.

SERVIZIO ASSOCIATO POLIZIA LOCALE

- Assunzione di n.2 Agenti di Polizia Locale, categoria PLA a tempo pieno ed indeterminato ricorrendo ai seguenti criteri di priorità scorrimento graduatoria ove esistenti e disponibile in tempi brevi, ovvero attivazione procedura concorsuale dedicata;

SERVIZIO FINANZIARIO E AFFARI GENERALI

- Assunzione di un Istruttore Amministrativo Categoria C per a supporto dell'attività del Servizio Segreteria, a tempo pieno ed indeterminato ricorrendo ai seguenti criteri di priorità scorrimento graduatoria ove esistenti e disponibile in tempi brevi, ovvero attivazione procedura concorsuale dedicata.
- Dal 01.04.2025 prenderà servizio un Istruttore amministrativo contabile a seguito di procedura di mobilità già conclusa nel corso dell'anno 2024.

SERVIZIO INFORMATICO E DIGITALIZZAZIONE

Nessuna esigenza di assunzioni a tempo indeterminato, salvo la sostituzione del personale che dovesse eventualmente cessare.

SERVIZIO PIANIFICAZIONE E SVILUPPO TERRITORIALE

- Proroga fino al 31.12.2025 del contratto in essere a tempo determinato di un Istruttore amministrativo, cat. C, nell'ambito dell'attività dell'Ufficio Europa.
- Proroga fino al 31.12.2025 del contratto in essere a tempo determinato di un istruttore amministrativo assunto in data 02.08.2024 per il supporto alla comunicazione istituzionale, Eurodesk e Europe Direct.
- Assunzione di un istruttore direttivo tecnico Cat D a tempo pieno e determinato della durata di tre anni nell'ambito della convenzione stipulata con la Regione per la redazione del PGT (Piano di governo del territorio)

SERVIZIO SPORTELLO UNICO ATTIVITÀ PRODUTTIVE (SUAP)

Nessuna esigenza di assunzioni a tempo indeterminato, salvo la sostituzione del personale che dovesse eventualmente cessare.

SERVIZIO OPERE PUBBLICHE

- Assunzione di n. 1 unità di istruttore tecnico, categoria C a tempo indeterminato e pieno tramite ricorso ai seguenti criteri di priorità: utilizzo di graduatorie concorsuali o attivazione procedura concorsuale dedicata.

SERVIZIO CULTURA, TURISMO E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Nessuna esigenza di assunzioni a tempo indeterminato, salvo la sostituzione del personale che dovesse eventualmente cessare.

SERVIZIO ASSOCIATO TRIBUTI

Nessuna esigenza di assunzioni a tempo indeterminato, salvo la sostituzione del personale che dovesse eventualmente cessare.

SERVIZIO ASSOCIATO PERSONALE

Nessuna esigenza di assunzioni a tempo indeterminato, salvo la sostituzione del personale che dovesse eventualmente cessare.

ANNO 2026

SERVIZIO ASSOCIATO PERSONALE

Assunzione di n. 1 unità di Istruttore amministrativo Categoria C a tempo pieno e indeterminato nell'ambito della riorganizzazione del Servizio tramite ricorso ai seguenti criteri di priorità: utilizzo di graduatorie concorsuali o attivazione procedura concorsuale dedicata

ANNO 2027

Nessuna esigenza di assunzioni a tempo indeterminato, salvo la sostituzione del personale che dovesse eventualmente cessare.

Quale indicazione di carattere generale, valevole anche laddove non sopra espressamente specificato, si prevede di procedere per gli anni 2025-2026-2027, compatibilmente con le risorse del Bilancio, con assunzioni con contratti di lavoro flessibile per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivarsi al verificarsi delle singole necessità, anche mediante convenzioni di utilizzo ex art. 27 CCRL 19 luglio 2023 e conferimento incarichi ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004 e succ. mod. ed int. o ricorso alla somministrazione di lavoro.

Inoltre si prevede di attivare progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari di integrazione salariale straordinaria, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti lavoro) nel rispetto dell'art. 36 del Decr. Lgs. n. 165/2001 e succ. mod. ed int. nei limiti della spesa previsti per legge.

Infine si prevede l'attivazione di tirocini formativi ai sensi del Regolamento regionale emanato con D.P.Reg. n. 57/2018.

Riepilogo

ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	NUMERO DI POSTI	SERVIZI DI ASSEGNAZIONE
2025	Agente di polizia Locale	Accesso dall'esterno	Tempo indeterminato	2	Servizio associato Polizia locale
2025	Cat. C istruttore tecnico	Accesso dall'esterno	Tempo indeterminato	1	Servizio opere pubbliche
2025	Cat. C istruttore amministrativo	Accesso dall'esterno	Tempo indeterminato	1	Servizio finanziario e affari generali
2025	Cat. D Istruttore direttivo tecnico	Accesso dall'esterno	Tempo determinato	1	Servizio pianificazione e sviluppo territoriale Servizio associato personale
TOTALE				5	
ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	NUMERO DI POSTI	SERVIZI DI ASSEGNAZIONE
2026	Cat. C Istruttore amministrativo	Accesso dall'esterno	Tempo indeterminato	1	Servizio associato personale
TOTALE				1	
ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ACCESSO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	NUMERO DI POSTI	SERVIZI DI ASSEGNAZIONE
2027	Nessuna esigenza di assunzioni salvo la sostituzione del personale che dovesse eventualmente cessare.				
TOTALE				0	

3.3.5 La dotazione organica:

La dotazione organica dell'Ente al 01.01.2024 presentava quindi la seguente situazione.

Dipendenti in servizio al 01.01.2025: n.82

Di cui:

n.78 a tempo indeterminato

n. 4 a tempo determinato

n.73 a tempo pieno

n. 9 a tempo parziale

Nota: un dipendente della Comunità è attualmente in aspettativa per svolgimento incarico presso altro Ente.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

N.23 Cat. D

Così articolate:

n. 7 istruttore direttivo tecnico

n. 14 istruttore direttivo amministrativo

n. 2 istruttore direttivo amministrativo contabile

N. 38 Cat. C

Così articolate:

n. 3 istruttore tecnico

n. 1 istruttore tecnico informatico

n. 24 istruttore amministrativo

n. 10 istruttore amministrativo contabile

N.1 Cat. B

Così articolate

n.1 Collaboratore amministrativo

N. 20 Personale polizia locale

Così articolato

N. 17 Cat. PLA

N. 1 Cat. PLB

N. 2 Cat. PLC

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

Categoria	SERVIZIO ASSOCIATO POLIZIA LOCALE				SERVIZIO FINANZIARIO E AFFARI GENERALI				SERVIZIO INFORMATICO E DIGITALIZZAZIONE				SERVIZIO ASSOCIATO PERSONALE				SERVIZIO ASSOCIATO TRIBUTI				
	In servizio	Di cui TD	Previsi	Di cui TD	In servizio	Di cui TD	Previsi	Di cui TD	In servizio	Di cui TD	Previsi	Di cui TD	In servizio	Di cui TD	Previsi	Di cui TD	In servizio	Di cui TD	Previsi	Di cui TD	
A																					
B																					
C	2				3		2		4				8	1	1		7				
D					1				2				1				2				
PLA	17		2																		
PLB	1																				
PLC	2																				
TOTALE	22	0	2	0	4	0	2	0	6	0	0	0	10	1	1	0	9	0	0	0	0
	SERVIZIO OPERE PUBBLICHE				SERVIZIO PIANIFICAZIONE E SVILUPPO TERRITORIALE				SERVIZIO SPORTELLI UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE SUAP				SERVIZIO CULTURA, TURISMO E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE				TOTALE				
Categoria	In servizio	Di cui TD	Previsi	Di cui TD	In servizio	Di cui TD	Previsi	Di cui TD	In servizio	Di cui TD	Previsi	Di cui TD	In servizio	Di cui TD	Previsi	Di cui TD	In servizio	Di cui TD	Previsi	Di cui TD	
A																	0	0	0	0	
B																	1	0	0	0	
C	4		1		5	2			3				2				38	3	4	0	
D	7	1			5		1	1	1				3				22	1	1	1	
PLA																	17	0	2	0	
PLB																	1	0	0	0	
PLC																	2	0	0	0	
TOTALE	11	1	1	0	10	2	1	1	4	0	0	0	5	0	0	0	81	4	7	1	

Sotto il profilo del costo, le assunzioni programmate sono coerenti con le previsioni del bilancio approvato 2025-2027 in materia di spesa di personale.

3.3.6 Il programma della formazione del personale

La Comunità di montagna della Carnia è convenzionata per lo svolgimento della funzione “gestione del personale” per 28 Comuni (Amaro, Ampezzo, Arta Terme, Cavazzo Carnico, Cercivento, Comeglians, Enemonzo, Forni Avoltri, Forni di Sopra, Forni di Sotto, Lauco, Ovaro, Paluzza, Prato Carnico, Preone, Ravascletto, Raveo, Rigolato, Sauris, Socchieve, Sutrio, Tolmezzo, Treppo Ligosullo, Verzegnis, Villa Santina, Zuglio, Sappada e Venzone), e per altri tre enti (Ente Parco Naturale delle Prealpi Giulie, Consorzio BIM del Tagliamento e Consorzio dei Boschi Carnici). Nell’ambito di tale delega di funzioni, per gli Enti convenzionati cura anche la formazione del personale.

L’Amministrazione attribuisce alla formazione professionale dei dipendenti un ruolo strategico sia per consentire uno sviluppo professionale del singolo soggetto sia per garantire prestazioni lavorative efficaci e adeguate ai mutati contesti normativi. Si richiama in tal senso la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 16.01.2025 in materia di formazione e di sviluppo di competenze.

La nuova direttiva, in continuità con i precedenti atti di indirizzo del Ministro per la pubblica amministrazione (Direttive del 23 marzo 2023, in materia di formazione e del 28 novembre 2023, in materia di leadership e valutazione della performance individuale), introduce importanti elementi di innovazione, ponendo la “dimensione del valore” al centro delle politiche di formazione delle amministrazioni pubbliche:

1. valore per le persone. La formazione costituisce un attivatore di competenze fondamentale per le persone, per lavorare in modo più efficace e consapevole, per conseguire più elevati livelli di performance, ma anche per cogliere opportunità di crescita, di mobilità e di carriera.
2. valore per le amministrazioni. La formazione delle persone che lavorano nella pubblica amministrazione rappresenta un catalizzatore della produttività e dell’efficienza organizzativa. Non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all’interno sia all’esterno del contesto organizzativo dell’amministrazione.
3. valore per cittadini e imprese. La formazione del personale costituisce, nella prospettiva del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, una delle determinanti della creazione di valore pubblico.

La Direttiva del Ministro definisce le aree di competenza trasversali, comuni cioè ai dipendenti di tutte le amministrazioni:

- le competenze di leadership e le soft skill;
- le competenze a sostegno di una consapevole attuazione delle transizioni digitale, amministrativa ed ecologica;
- le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all’inclusione, all’etica, all’integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

Il programma formativo della Comunità di montagna della Carnia è destinato a trovare applicazione non solo all’interno dell’Ente stesso, ma anche presso tutti i gli Enti convenzionati per la gestione della funzione del Personale.

Il programma formativo deve necessariamente partire dalla rilevazione di quanto già viene erogato, come offerta formativa rivolta ai dipendenti della pubblica amministrazione, dalla Funzione Pubblica attraverso la Piattaforma Syllabus, dalla Regione Friuli Venezia Giulia attraverso la fondazione COMPA FVG ed INSIEL.

La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti delle Pubbliche amministrazioni percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze in materia di transizione digitale, ecologia e amministrativa.

COMPA FVG, fondazione in house della Regione Friuli Venezia Giulia, 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.

La Fondazione COMPA FVG è in grado di proporre, per Enti con particolari complessità organizzative o per aggregazioni territoriali significative, come sono le Comunità di montagna, dei Piani di formazione mirati sulle specifiche esigenze.

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, la Comunità di montagna della Carnia, nell'ambito dell'esercizio della gestione del personale, si propone di sviluppare un programma formativo in grado di coprire i seguenti ambiti:

- formazione obbligatoria;
- formazione sulla transizione digitale;
- formazione rivolta ai neoassunti;
- formazione specialistica trasversale;
- formazione specialistica di settore.

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: verrà organizzato per tutti gli Enti convenzionati un percorso formativo sull'aggiornamento del Codice di Comportamento
- Privacy: per tutti i neoassunti è prevista la formazione di base in materia di protezione dei dati personali
- Sicurezza (D. lgs. 81/2008): verranno periodicamente organizzati i corsi obbligatori previsti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro

Per quanto riguarda la formazione sulla transizione digitale verranno consolidate le conoscenze e competenze in materia di cyber sicurezza, gestione documentale e adempimenti/ linee guida derivanti dalla legislazione nazionale in materia.

Con riguardo ai neoassunti con la collaborazione di COMPA FVG verrà attivato il percorso di formazione dedicato. I beneficiari di tale percorso, strutturato in 8 incontri incentrati sulle competenze trasversali, sono i neoassunti di tutti gli Enti convenzionati con la Comunità di montagna della Carnia per la gestione della funzione del personale. Ogni anno la Comunità contrattualizza, in media, circa 20 nuovi dipendenti. Considerato il buon risultato delle prime edizioni è intendimento rendere "strutturale" il corso, con almeno un'edizione per ogni annualità.

In parallelo e in sinergia con la formazione erogata per i neoassunti sarà realizzata una formazione dedicata ai "mentor", dipendenti con maggiore esperienza, destinati ad affiancare i neoassunti, cui vengono forniti saperi e nozioni specifici per entrare in relazione nel modo corretto con i neoassunti loro affidati. Al termine della formazione i, con i mentor disponibili, saranno attivati degli incarichi di formazione tesi a consentire la prosecuzione della loro attività in favore dei neoassunti (di Enti diversi dal proprio).

La pianificazione dei percorsi formativi è il risultato dell'analisi dei bisogni formativi emerse all'interno della Comunità e degli Enti convenzionati. Le esigenze formative emerse sono legate allo sviluppo delle soft skills dei dipendenti, allo sviluppo della cultura e delle competenze manageriali per i Responsabili dei Servizi, allo sviluppo della cultura organizzativa e della modalità di lavoro per processi sia per i dipendenti che per i responsabili dei Servizi e un accompagnamento nell'adozione dell'Intelligenza artificiale.

Le azioni formative già previste per l'anno 2025 a seguito delle suddette esigenze sono le seguenti:

- Attivazione di un percorso rivolto ai dipendenti interessati per l'apprendimento di un metodo di progettazione di azioni partecipative e per la conduzione di tavoli partecipativi composti da portatori di interessi diversificati per progetti riguardanti lo sviluppo locale.
- Facendo seguito alla formazione già svolta mappatura di e reingegnerizzazione di due nuovi processi che interessino in modo trasversale tutto l'Ente.
- Attivazione di un percorso per il miglioramento della redazione degli atti amministrativi anche con l'utilizzo dell'intelligenza Artificiale generativa.

La raccolta delle esigenze formative ha fatto emergere inoltre la necessità di sviluppare competenze tecniche quali ad esempio il miglioramento delle competenze sugli strumenti software di produttività individuale ed il rafforzamento delle competenze linguistiche estere.

Per quanto concerne la formazione e l'aggiornamento professionale settoriale, verranno attivati corsi di formazione specifici nelle varie aree di interesse:

- Ambiente;
- Amministrazione;
- appalti e contratti pubblici;
- bilancio, contabilità e tributi;
- comunicazione;
- istruzione, cultura, turismo e sport;
- pubblica amministrazione digitale;
- personale ed organizzazione;
- politiche europee;
- polizia locale e attività economiche;
- servizi demografici;
- servizi pubblici locali;
- servizi sociali e sanità;
- ufficio tecnico, urbanistica ed edilizia.

Il personale del Servizio Polizia Locale parteciperà a corsi aziendali previsti oltre a quelli obbligatori di natura specialistica per materie e funzioni trattate, nell'ambito del piano formativo annuale predisposto dalla Scuola per la Polizia Locale del Friuli Venezia Giulia posta in capo alla Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione - Servizio polizia locale, sicurezza e politiche dell'immigrazione - Struttura stabile per le attività formative rivolte alle polizie locali e coordinamento legislativo delle attività del servizio, avvalendosi della piattaforma per la formazione Digital Academy, oltre a partecipare a corsi sempre specialistici proposti da associazioni di categoria e volti alla professionalizzazione degli operatori.

Verranno favorite iniziative di formazione interna anche attraverso predisposizione di tutorial, vademecum e modulistica pubblicata nella rete intranet finalizzati ad agevolare i dipendenti nell'uso degli applicativi e nella corretta gestione dei procedimenti.

Il ruolo del Servizio associato personale della Comunità sarà di coordinamento e monitoraggio sulla partecipazione e sui risultati nonché sul reale cambiamento che la formazione è in grado di imprimere sulla modalità quotidiana di lavoro.

I dati raccolti ed archiviati nel fascicolo personale di tutti i dipendenti consentono al Servizio Personale di documentare il percorso formativo di ogni dipendente.

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.

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

Le azioni relative all'adempimento del 31 marzo 2025 sugli Obiettivi di Accessibilità per l'anno 2025 si possono sintetizzare come segue:

Ambito: Sito Web istituzionale●

Obiettivo - Formazione del personale su aspetti tecnici, sulla gestione dei servizi e sulla redazione dei contenuti da pubblicare sul sito istituzionale. La formazione verrà organizzata dall'Ufficio Informatica e digitalizzazione della Comunità di montagna della Carnia entro giugno 2025. Si tratta di circa 2 ore di formazione online durante le quali verranno trattati temi relativi ad aspetti tecnico/redazionali ed aspetti comunicativi e normativi, in linea con quanto previsto dalle Linee Guida AgID.

Obiettivo: integrazione servizi full digital. Entro dicembre 2025 la Comunità provvederà ad incrementare ulteriormente i servizi full digital sul proprio sito istituzionale. La numerosità dei servizi può variare

Obiettivo: Integrazione documentale. Entro dicembre 2025 la Comunità provvederà rendere possibile l'integrazione tra gestore documentale e portale del cittadino.

Ambito: Strumenti software per la programmazione dell'ente.

Obiettivo: migrazione strumenti PEG. L'ente provvederà entro marzo 2025 a migrare l'attuale gestione PEG con strumenti informatici dedicati e conformi AGID, integrato con il servizio finanziario.

Obiettivo strumenti software per convenzioni e scadenze: l'ente provvederà ad informatizzare entro aprile 2025 almeno 3 servizi associati con uno strumento di gestione delle convenzioni, relativi importi e scadenze ad esse afferenti.

Ambito: Formazione●

Obiettivo - Formazione aspetti tecnici.– Nel corso del 2025 verranno attivate con ComPA FVG alcune sessioni di formazione dedicate alla tecnologia, che rimarranno disponibili per l'Ente.

Obiettivo - Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione sul web e ruoli– redazionali. In relazione con l'analogo obiettivo del sito web istituzionale, si considera la necessaria formazione entro dicembre 2025.

Obiettivo - Organizzazione del lavoro - Miglioramento della gestione del portale intranet entro giugno 2025.

Ambito: Postazioni di lavoro

Obiettivo mantenimento del turn over, sviluppo e sicurezza della dotazione delle postazioni di lavoro. Le postazioni di lavoro si mantengono aggiornate per il 2025, anche recependo le indicazioni in materia di sicurezza dei lavoratori.

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.

L'attuale CUG della Comunità di Montagna della Carnia è stato nominato con determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 1116 del 12.12.2024.

Il CUG in carica ha regolarmente predisposto il Piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027 approvato dal Comitato Esecutivo della Comunità con deliberazione n.15 del 21.01.2025. Tale Piano trova applicazione all'interno della Comunità di Montagna della Carnia e presso tutti i Comuni ed Enti ad essa convenzionati per lo svolgimento della funzione del personale.

Il Piano, che ha un orizzonte temporale triennale, ma è aggiornabile annualmente come previsto dalla normativa, è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta, per l'effetto, la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie e del contesto attuale.

Ciò premesso le Amministrazioni associate si propongono di:

- Predisporre una serie di iniziative / azioni volte a valorizzare le diversità sul luogo di lavoro, quali:
 - Genere;
 - Differenze culturali;
 - Orientamento sessuale;
 - Orientamento religioso;
 - Orientamento politico;
 - Età;
 - Disabilità (fisica o psichica).
- Riconoscere e valorizzare il merito e le competenze;
- Garantire un ambiente di lavoro rispettoso ed adeguato alle esigenze di lavoratori e lavoratrici che chiedono sempre di più di poter conciliare i ruoli sociali e familiari, i tempi di lavoro con quelli di non lavoro;
- Diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei/delle lavoratori/trici;
- Rafforzare l'incisività di organismi come i Comitati che non devono essere vissuti come ulteriore adempimento, ma come strumenti a vantaggio dell'organizzazione;
- Mettere in atto quelle politiche che consentano di creare, all'interno dei luoghi di lavoro, tutti i presupposti per ottenere il massimo di produttività in un contesto nel quale si ottimizzino risultati, benessere dei lavoratori, parità e pari opportunità.

Nel corso del prossimo triennio le Amministrazioni associate intendono realizzare, di concerto con gli organi istituzionali, i servizi dei singoli enti e con il supporto del Comitato Unico di Garanzia, un piano di azioni positive che persegua gli obiettivi e le finalità individuate dalla vigente normativa.

Verranno svolte in particolare le attività necessarie al riavvio dell'operatività della CUG e, in sede di aggiornamento annuale del piano, le attività saranno implementate e dettagliate.

Gli interventi elaborati e condivisi in seno al CUG sono riportati di seguito, tradotti operativamente in Azioni Positive. Per ciascuno degli interventi sono individuati gli obiettivi da raggiungere, le azioni attraverso le quali perseguire l'obiettivo, i soggetti coinvolti, la copertura finanziaria necessaria per l'attuazione della misura e i tempi di realizzazione.

4.1. AVVIO DEL CUG

Obiettivo: avviare l'attività del neocostituito Comitato unico di Garanzia, definendone e strutturandone la cornice di operatività e accrescere le competenze giuridiche interne nelle materie di competenza in autoformazione.

Azione 1 - Approvazione del regolamento di funzionamento del comitato unico di garanzia

Descrizione Azione: analisi preliminare e redazione di una proposta di regolamento sul funzionamento del Comitato Unico di Garanzia al fine di disciplinare puntualmente la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato medesimo; condivisione del testo in seno alla CUG e coi referenti competenti in materia; approvazione da parte del Comitato esecutivo della Comunità di montagna della Carnia, ente capofila per l'esercizio associato della funzione personale.

Soggetti coinvolti: membri del CUG, eventuali assessori delegati, Comitato esecutivo.

Copertura finanziaria: la misura non comporta oneri diretti.

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2025.

Azione 2 - Raccolta e analisi della normativa vigente in materia di pari opportunità

Descrizione azione: elaborazione di una raccolta delle disposizioni normative e contrattuali nelle materie di competenza della CUG e inerenti a diritti e opportunità per i lavoratori rispondenti alla medesima ratio di garantire le pari opportunità e la conciliazione tra lavoro ed esigenze della vita familiare; analisi e studio della normativa in ottica di formazione interna al Comitato.

Soggetti coinvolti: membri del CUG.

Copertura finanziaria: la misura non comporta oneri diretti.

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2025.

4.2. INFORMAZIONE

Obiettivo: favorire e promuovere le attività del CUG e la conoscenza e la consapevolezza sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo mediante attività informative o l'attivazione di canali rivolti a tutti i dipendenti degli enti associati.

Azione 3 – Informazioni al personale e attivazione casella di posta

Descrizione azione: informare il personale sulla costituzione e le competenze del CUG e attivazione di una casella di posta elettronica interna, visibile ai soli componenti del CUG; realizzazione di una pagina dedicata che sarà dettagliata sul sito internet dell'ente capofila e analoghe pagine di richiamo sui siti degli altri enti convenzionati; informazione e consulenza su casi specifici.

Soggetti coinvolti: CUG, Servizio associato Personale, Uffici informatica, Dipendenti.

Copertura finanziaria: la misura non comporta oneri diretti.

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2025.

4.3. FORMAZIONE

Obiettivo: attività di formazione diretta a migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità dei dipendenti sotto i profili professionali e personali, anche in ottemperanza alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione dd. 14.01.2025 in materia di formazione del personale.

Azione 4 – Formazione ai decisori

Descrizione azione: programmazione di iniziative formative rivolte ai soggetti chiamati a prendere decisioni sul piano organizzativo e di gestione delle risorse umane incidenti sulle tematiche delle pari opportunità, sul benessere lavorativo e sulla miglior conciliabilità tra lavoro ed esigenze della vita familiare, al fine di maturare una maggiore sensibilità in ordine a tali obiettivi.

Soggetti coinvolti: CUG, Enti di formazione, Responsabili dei Servizi, Dirigenti, Segretari.

Copertura finanziaria: sono stanziati annualmente a bilancio le risorse necessarie e adeguate per la formazione del personale.

Tempi di realizzazione: entro il 31.12.2026.

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.