



COMUNE DI SAN GIORGIO DELLA RICHINVELDA

## **PIANO DELLE PRESTAZIONI 2022**

### **RELAZIONE SCHEDE PROGETTUALI CONSUNTIVO**

## **Presentazione della relazione:**

L'art. 169 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (D.Lgs. 18.08.2000, n. 267), come modificato dal D. Lgs. 118/2011 e s.m.i., prevede che la Giunta delibera, in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, con il quale individua gli obiettivi di gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

Il Decreto Legislativo 118/2011, al punto 10 dell'allegato 4/1 denominato: "Il Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio" definisce Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) quale strumento di iterazione tra organo esecutivo e responsabili di servizio, finalizzato alla definizione di obiettivi di gestione, all'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione;

L'art. 39 della L.R. n. 18/2016 stabilisce che le amministrazioni adottano un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'amministrazione, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;

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

L'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale, con aggiornamento annuale;

Il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, pubblicato sulla G.U. 151 del 30.06.2022, con il quale si procede all'individuazione degli adempimenti assorbiti dal PIAO.

Il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30.06.2022 ha adottato il c.d. Piano tipo del PIAO e definito, all'art 6, le modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Stante le modifiche apportate dal DPR 81/2022 e dal citato Decreto Ministeriale, per gli Enti locali soggetti all'adozione del PIAO semplificato è venuto meno l'obbligo di redigere il c.d. Piano della Performance introdotto con legge 150/2009 al pari degli Enti più grandi, ma non si prevede per essi la necessità della compilazione della sezione dedicata alla Performance.

Nonostante l'abrogazione del terzo periodo dell'art. 169 comma 3 bis del D.Lgs. 267/2000 continuano ad applicarsi le altre norme del Testo Unico degli Enti Locali, ivi compreso l'art. 169 comma 3 che prevede l'obbligatorietà del Piano Esecutivo di gestione (PEG) per gli enti locali con più di 5000 abitanti;

Gli Enti con meno di 5000 abitanti possono comunque adottare un atto per l'assegnazione di risorse e obiettivi, solitamente denominato Piano delle Risorse e Obiettivi (PRO), in coerenza con gli altri atti programmatici dell'Ente.

L'Ente ha già approvato, nelle more degli auspicabili chiarimenti circa il coordinamento tra i vari atti, un PIAO semplificato con deliberazione giunta n.55 del 03.08.2022;

Il Piano, in cui sono descritte le caratteristiche salienti dell'Ente, costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività dell'ente in connessione con il bilancio di previsione.

Il Piano è concepito anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione di cui il Comune si è dotato, nell'ottica del coordinamento con la deliberazione giunta n.35 del 27.04.2022, esecutiva, di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2022-2024, contiene anche obiettivi riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità.

La coerenza tra il Piano Risorse e Obiettivi, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità viene, quindi, realizzata sia in termini di obiettivi, sia in termini di processo e modalità di sviluppo dei contenuti.

Il collegamento tra le attività svolte e le risorse impiegate avviene mediante l'attribuzione delle stesse agli obiettivi strategici.

Il Piano Risorse e Obiettivi rappresenta per il Comune di San Giorgio della Richinvelda lo strumento per migliorare la propria efficienza nell'utilizzo delle risorse, la propria efficacia nell'azione verso l'esterno, per promuovere la trasparenza e prevenire la corruzione.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, nel caso e ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

Il Comune di San Giorgio della Richinvelda ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi di sviluppo suddivisi per aree. Per ogni obiettivo vengono pubblicati indicatori e sintesi dei risultati per fornire una rappresentazione della performance programmata e di quella effettivamente realizzata.

Personale in servizio al 01.01.2022					
Categoria	Area Affari Istituzionali	Area Servizi Interni	Area Servizi Finanziari e Tributi	Area Servizi Tecnici e Manutentivi	Servizio Polizia Municipale
	Segretario generale				
A					
B				2	
C		1		3	
D		1	1	1	
PLA					2

La struttura gestionale dell'Ente con al vertice il Segretario Generale è costituita da n.5 Aree:

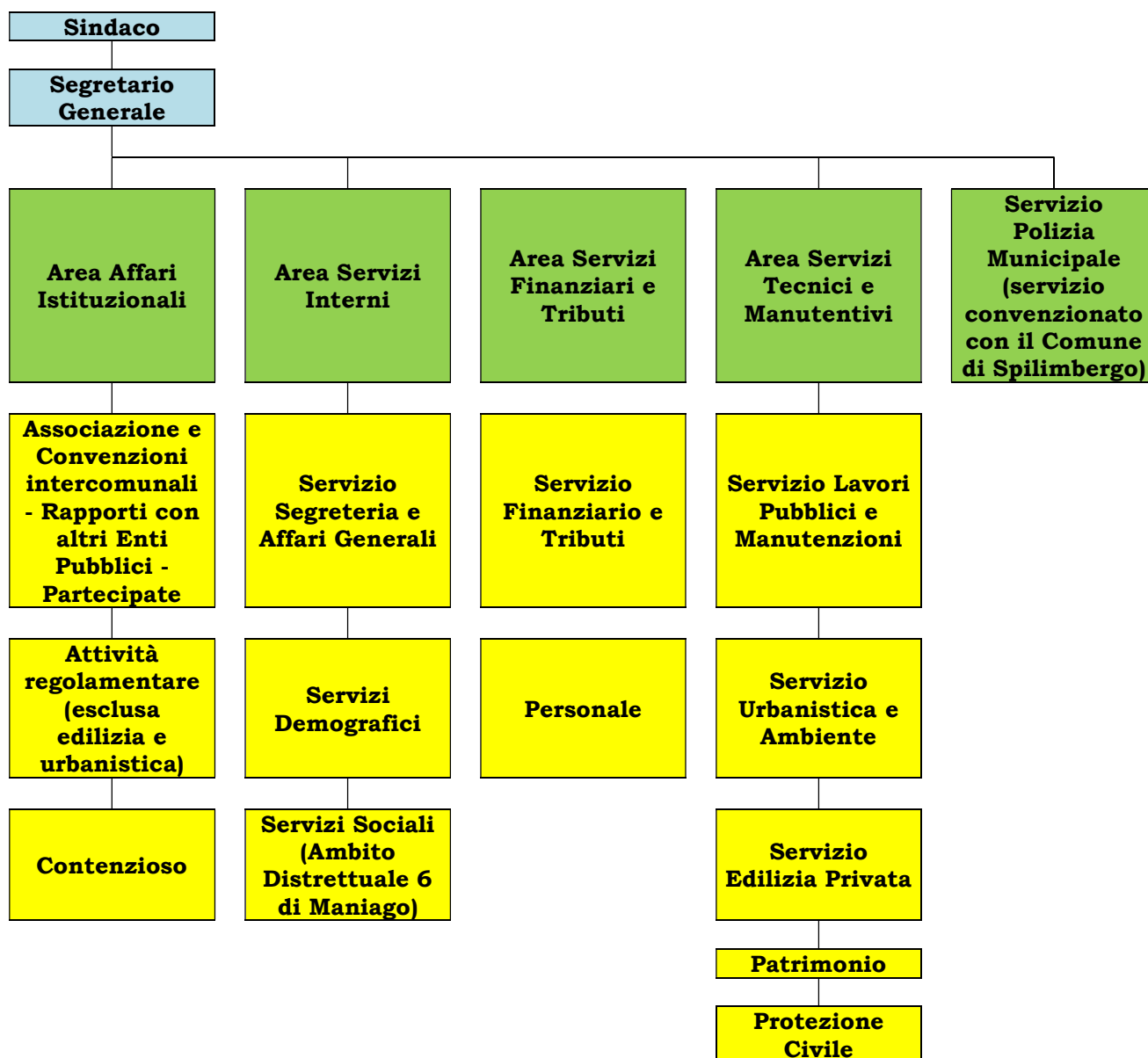
- Area Affari Istituzionali: Segretario Comunale
- Area Servizi Interni
- Area Servizi Finanziari e Tributi
- Area Servizi Tecnici e Manutentivi
- Servizio Polizia Municipale: servizio convenzionato

Il Comune di San Giorgio della Richinvelda, inoltre, si è convenzionato con il Comune di Spilimbergo per la gestione associata di:

- Servizio di Segreteria
- Servizio Polizia Locale

Il Servizio Sociale è compreso nell'Ambito Sociale Tagliamento.

Con deliberazione n.75 del 17.09.2014 la Giunta Comunale ha approvato l'organigramma dell'Ente:



### Sistema di accessibilità

La delibera GC n.69 del 28.09.2022 “Piano Risorse e Obiettivi – anno 2022”, insieme alle delibere degli anni precedenti sono pubblicate sul sito web dell'ente link: <https://www.comune.sangiorgiodellarichinvelda.pn.it/it/amministrazione-trasparente-14470/performance-14496/piano-della-performance-14498>

### Sistema di valutazione

SECRETARIO COMUNALE

La valutazione si basa su due componenti:

- obiettivi conseguiti: 50% del punteggio

- comportamenti organizzativi dimostrati: 50% del punteggio (come da PEG anno 2022, art.8 sistema di misurazione, punto 8.3.1 ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale)

RESPONSABILI DI AREA (TPO titolare posizione organizzativa)

La valutazione si basa su tre componenti:

- obiettivi conseguiti: 50% del punteggio
- comportamenti organizzativi dimostrati: 50% del punteggio (come da PEG anno 2022, art.8 sistema di misurazione, punto 8.3.2 ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale)

RESTANTE PERSONALE

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

(come da PEG anno 2022, art.8 sistema di misurazione, punto 8.3.3 ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale)

L'Organismo Indipendente di Valutazione procede alla certificazione della percentuale di realizzazione.

### **Sistema di erogazione del trattamento accessorio**

Segretario Comunale (PEG anno 2022, art.8 sistema di misurazione, punto 8.6)

1. valutazione minima secondo i criteri generali per la valutazione e graduazione degli incaricati di posizione organizzativa;

2. rapporto tra retribuzione di risultato teorica e punteggio di valutazione conseguito per fasce di merito/retribuzione (fino a 30 punti 0,00%; da 30,01 a 40,00 punti 1%; da 40,01 a 50,00 punti 2,50%; da 50,01 a 60,00 punti 4%; da 60,01 a 70,00 punti 5,50%; da 70,01 a 80,00 punti 7%; da 80,01 a 90,00 punti 8,50%; da 90,01 a 100,00 10%)

Responsabili d'area (TPO – titolare posizione organizzativa) (PEG anno 2022, art.8 sistema di misurazione, punto 8.6)

1. valutazione minima secondo i criteri generali per la valutazione e graduazione degli incaricati di posizione organizzativa;

2. rapporto tra retribuzione di risultato teorica e punteggio di valutazione conseguito per fasce di merito/retribuzione (fino a 30 punti 0,00%; da 30,01 a 40,00 punti 15%; da 40,01 a 50,00 punti 18,50%; da 50,01 a 60,00 punti 22%; da 60,01 a 70,00 punti 25,50%; da 70,01 a 80,00 29%; da 80,01 a 90,00 punti 32,50%; da 90,01 a 100,00 punti 35%);

Personale non dirigenziale (PEG anno 2022, art.8 sistema di misurazione, punto 8.6)

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, per la determinazione del budget di fondo produttività da assegnare alle singole Aree, si applicano le disposizioni previste dal vigente contratto collettivo decentrato integrativo.

### **Obiettivi strategici:**

Con deliberazione della Giunta Comunale n.69 del 28.09.2022 è stato adottato, ai sensi del D.Lgs.150/2009 e s.m.i., il Piano Risorse e Obiettivi anno 2022.

La missione istituzionale si traduce in tre aree strategiche:

- area "Anticorruzione e trasparenza", a cui sono associati l'obiettivo strategico "Promuovere e verificare l'utilizzo degli strumenti e delle misure previste in tema di prevenzione della corruzione (legge 90/2012, D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 39/2013)" e

l'obiettivo strategico "Migliorare la trasparenza e la pubblicazione di dati e informazioni";

- area "Performance e qualità", a cui è associato l'obiettivo strategico "Consolidare l'implementazione degli strumenti previsti dalla riforma (D.Lgs. 150/2009) in maniera funzionale all'effettivo miglioramento della performance";
- area "Comunicazione e gestione" a cui è associato l'obiettivo strategico "Promuovere l'innovazione, l'efficienza organizzativa e la trasparenza quali strumenti di prevenzione della corruzione, anche migliorando la qualità dell'accesso alle informazioni".

Gli obiettivi strategici sono:

1. Continuare nel programma di miglioramento continuo dei sistemi di gestione della performance e della trasparenza del Comune.
2. Continuare nella progressiva e sempre migliore integrazione tra sistemi di performance e quelli di pianificazione e programmazione ( Bilancio e documenti allegati e D.U.P.).
3. Integrare sistemi di performance, sistemi di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il piano della performance è un documento a valenza triennale.

Tuttavia ogni anno la sua approvazione consente di fissare gli obiettivi specifici per l'anno di riferimento.

I sopraccitati obiettivi sono:

- immediatamente operativi;
- assegnati in modo comune e trasversale a tutti i servizi dell'Ente;
- ne sono titolari sia i Responsabili di Area, sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo (i responsabili dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi).

Per comodità di lettura si riportano di seguito gli Obiettivi di sviluppo approvati:

## **PIANO RISORSE E OBIETTI - PRO 2022**

### **AREA AFFARI ISTITUZIONALI**

**RESPONSABILE DOTT. SANDRO MICHELIZZA**

#### **Affari Istituzionali**

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE e/o TERMINE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE
1	Amministrazione Trasparente	20%	Predisposizione della relazione prevista dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione entro il 31.12.2022 o altra diversa data stabilita dall'ANAC
2	Amministrazione Trasparente	20%	Mantenimento del sistema di controllo successivo di regolarità amministrativa previsto dal D.L. 174/2012 e recepito con D.C.C 2/2013
3	Personale	10%	Procedure per assunzione di n.1 Istruttore amministrativo / contabile cat. C entro il 31.12.2022.

### **AREA SERVIZI INTERNI**

**RESPONSABILE DOTT. UMBERTO LODI**

**Servizio Segreteria e affari generali**

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE	e/o	TERMINE
1	Transizione digitale	6%	Adempimenti	AGID	termine il 31.12.2022
2	Gestione portali School.net e Dedalo.Top per registrazione e contabilità utenti servizio refezione e trasporto scolastico	5%	Attivazione entro il 30.09.2022		
	Collaborazione con il Servizio Affari Istituzionali per procedure assunzione n.1 Istruttore amministrativo / contabile cat. C.	5%	Termine 31.12.2022		
	PNRR	6%	Presentazione istanza misura 1.4.1 termine 30.06.2022		
3	Contributo Mibact per Biblioteca	6%	Domanda contributo e fornitura libri entro il 30.11.2022		
4	Amministrazione trasparente	2%	Aggiornamento sistema AVCPXML nei termini fissati dalla normativa e pubblicazione sul sito e trasmissione informativa a ANAC entro il 31.03.2022		

**Servizi Demografici e statistici**

N	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PES O	INDICATORE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE	e/o	TERMINE PER LA
1	Anagrafe Nazionale Popolazione Residente (ANPR)	10%	Implementazione entro il 31.12.2022		

**Servizi Sociali**

N	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PES O	INDICATORE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE	e/o	TERMINE PER LA
1	Concessione contributi economici socio-assistenziali	10%	Predisposizione degli atti amministrativi. Entro 31.12.2021		

**AREA SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTI****RESPONSABILE DOTT. SANDRO MICHELIZZA (SEGRETARIO GENERALE)****Servizio Finanziario**

N	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PES O	INDICATORE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE	e/o	TERMINE PER LA
3	Approvazione Rendiconto	15%	Predisposizione degli atti propedeutici		

	della gestione dell'esercizio 2021		all'approvazione. Entro scadenze di legge.
2	Bilancio di previsione 2022/2024 - verifica salvaguardia equilibri di bilancio	15%	Predisposizione degli atti. Entro scadenze di legge
3	Nomina dell'Organo di revisione	15%	Predisposizione degli atti propedeutici all'approvazione. Entro scadenze di legge.

### **Servizio Tributi**

N	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PES O	INDICATORE e/o TERMINE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE
1	Predisposizione conteggi e modulistica precompilata per TARI, IMU	5%	Invio conteggi e moduli ai contribuenti nei termini utili per poter fare il pagamento in base alla scadenze di legge

### **AREA SERVIZI TECNICI E MANUTENTIVI RESPONSABILE ARCH. CARLO ZILLI**

#### **Servizio Lavori Pubblici e Manutenzioni**

N	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PES O	INDICATORE e/o TERMINE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE
1	MESSA IN SICUREZZA DELLA VIABILITÀ CICLOPEDONALE IN VIA SAN GIOVANNI E VIA ROMA	4,0%	Avviare la progettazione definitiva entro il 31/12/2022
2	ADEGUAMENTO DELLA SEDE MUNICIPALE - ELIMINAZIONE DELLE BARRIERE ARCH.	5,0%	Iniziare i lavori entro il 31/12/2022
3	INTERVENTI DI SISTEMAZIONE IDRAULICA AD AURAVA	4,0%	Concludere i lavori entro il 31/12/2022
4	MESSA IN SICUREZZA DELLA VIABILITÀ CICLOPEDONALE NELLA FRAZIONE DI DOMANINS	5,0%	Avviare la progettazione definitiva entro il 31/12/2022
5	NUOVA COSTRUZIONE DELLA SCUOLA PRIMARIA "DE AMICIS"	5,0%	Affidare incarico professionale entro il 31/12/2022
6	RIFACIMENTO DEL CANALE TRA VIA PECILE E VIA SPILIMBERGO	4,0%	Iniziare i lavori entro il 31/12/2022
7	MANUTENZIONE MARCIAPIEDI IN FRAZIONE DI POZZO	4,0%	Concludere la progettazione esecutiva entro il 31/12/2022

8	MESSA IN SICUREZZA VIABILITA' IN FRAZIONE DI RAUSCEDO	5,0%	Affidare incarico professionale entro il 31/12/2022
9	SISTEMAZIONE DEL PARCO COLONIA	5,0%	Concludere i lavori entro il 31/12/2022

### **Servizio Urbanistica**

N	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PES O	INDICATORE e/o TERMINE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE
1	Piano Acustico comunale	5,0%	Approvazione in Consiglio Comunale entro il 31/12/2022

### **Servizio Patrimonio ed Espropri**

N	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PES O	INDICATORE e/o TERMINE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE
1	Acquisizione e/o cessione di alcune aree in sospeso	2,0%	Riavviare procedure sospese entro il 31/12/2022
2	Attuare misure finalizzate alla regolarizzazione catastale di immobili di competenza dell'Area	2,0%	Avviare regolarizzazioni catastali entro il 31/12/2022

### **SERVIZIO POLIZIA LOCALE**

**RESPONSABILE TEN. FILIPPO PITTON (servizio in convenzione con il Comune di Spilimbergo)**

#### **Servizio Polizia Locale**

N	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PES O	INDICATORE e/o TERMINE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE
2	Vigilanza	100 %	Vigilanza del territorio con riduzione velocità e passaggio mezzi pesanti

### **Consuntivazione dei progetti**

Gli obiettivi di sviluppo fissati dall'Amministrazione comunale sono stati conseguiti al 100% dai 3 TPO e nella misura del 80% dal Segretario Generale, come risulta dalle schede riepilogative presentate dai Responsabili di Area.

E' stato perseguito un controllo della spesa pur soddisfacendo le esigenze e gli obiettivi posti dall'Amministrazione comunale, anche a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione.

L'attività svolta nel processo di valutazione del personale è ispirato dal principio della continuità, in forza del quale, secondo un processo ascendente, tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione dell'attività svolta.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale i responsabili di settore hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza.

La performance individuale dei dipendenti si presenta ampiamente positiva in coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati con il piano della performance e con il PRO, tenuto conto, delle gravi criticità dovute alla dotazione organica.

Allegati: Schede Responsabili di Area – TPO.

IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Sandro Michelizza