



Comune di Andreis

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E PIANO DELLE PERFORMANCE TRIENNIO 2022 - 2024

PREMESSE

Il Piano esecutivo di gestione completa l'insieme dei documenti di programmazione del Comune di Andreis (redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 169 del Testo Unico Enti Locali), il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso il piano esecutivo di gestione che contiene le previsioni di spesa descritte in appositi capitoli che vengono assegnati ai singoli funzionari.

Il Comune deve altresì adottare, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs 150/2009 il "Piano della performance", che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione.

Il Piano costituisce uno strumento organizzativo-gestionale, assieme al ciclo della performance possono diventare strumenti per:

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

Il Piano della performance è concepito anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione di cui il Comune si è dotato e, nell'ottica del coordinamento già promosso con il Piano triennale della prevenzione per la prevenzione della corruzione per la trasparenza 2021/2023 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 30.03.2021 ed aggiornato con Delibera di Giunta n. 24 del 30.04.2022, contiene anche obiettivi riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità.

La misurazione e valutazione della performance viene realizzata in fase di rendiconto di esercizio e delle performance, sottoposta all'OIV (Organo Indipendente di Valutazione) che dovrà validarla, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

L'utilizzo dei sistemi premianti avviene secondo la metodologia attualmente vigente:

- Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance della prestazione (adottato con delibera G.C. n. 62 del 10.10.2019);
- Individuazione dei criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e per la determinazione della relativa retribuzione di risultato (adottato con delibera G.C. n. 61 del 10.10.2019);

La Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ha normato la materia, in armonia con il citato D. Lgs. n. 150/2009, con la LR 18 /2016 CAPO V "Valutazione della prestazione" (artt. 38-42).

CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il Comune di Andreis è Ente Locale autonomo, che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Il territorio del comune di Andreis si estende su 26,89 kmq ed è costituito dal capoluogo e da n.6 borgate tutte particolarmente decentrate. Il comune pur essendo di piccole dimensioni ha un patrimonio comunale e un parco macchine discreto.

La popolazione alla data del 01.01.2022 era di 246 abitanti.

Il perseguimento delle finalità del Comune si basa su un'attività di programmazione che, partendo da un processo di analisi e valutazione dei bisogni della comunità e delle risorse disponibili, si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi dell'Amministrazione.

Gli ulteriori strumenti di programmazione cui il Piano della performance fa riferimento sono:

- Il Documento Unico di Programmazione per gli anni 2022/2024 (DCC n. 2 del 05.03.2022);
- Il Bilancio di Previsione 2022/2024 (DCC n. 3 del 05.03.2022);
- il Piano Triennale Prevenzione Corruzione Trasparenza (aggiornato con Delibera di Giunta n 24 del 30.04.2022).

Il DUP 2022-2024 contiene altresì i seguenti documenti:

1. il programma triennale ed elenco annuale dei lavori pubblici;
2. il fabbisogno del personale 2021-2023;
3. il piano delle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio immobiliare;
4. il programma biennale degli acquisti di beni e servizi;

La predisposizione del PEG rappresenta formalmente l'ultima fase procedurale della formazione degli strumenti programmatici finanziari, tale documento coinvolge tutti i soggetti al raggiungimento degli obiettivi programmati.

SERVIZI IN CONVENZIONE

Il Comune di Andreis svolge in forma associata con altri enti locali alcune funzioni e servizi, a seguito dell'approvazione espressa di specifiche convenzioni:

Finanziario

La Giunta Comunale con deliberazione n. 5 del 02.02.2022 ha approvato con la Comunità di Montagna Prealpi Friulane Orientali la convenzione, ex art. 7 del CCRL 26.11.2004, per la gestione del servizio finanziario fino al 30.06.2023, eventualmente prorogabile regolante l'utilizzo della dipendente di ruolo della Comunità di Montagna dott.ssa Santarossa Sonia, Funzionario Contabile.

Demografica – Elettorale

La Giunta Comunale con deliberazione n. 42 del 29.09.2021 ha approvato con il Comune di Arba la convenzione, ex art. 7 del CCRL 26.11.2004, per la gestione del servizio demografico fino al 31.08.2024 regolante l'utilizzo della dipendente di ruolo del Comune di Arba dott.ssa Federica Mazzega Fabbro, Funzionario Amministrativo.

servizio di trasporto scolastico

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 32 del 13.09.2021 ha approvato la convenzione con il Comune di Barcis con scadenza 30.06.2022.

Servizio Sociale dei Comuni

Ai sensi dell'art. 17 della LR 6/2006 la funzione relativa al Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza è esercitata da Comuni in forma associata.

Il Comune di Andreis rientra nell'Ambito Territoriale "Valli e Dolomiti Friulane" con Delibera del Commissario straordinario con poteri del Consiglio Comunale n. 24 del 18.12.2019 ha approvato la "Convenzione istitutiva del servizio sociale dei comuni dell'ambito territoriale "Valli e Dolomiti Friulane" e atto di delega della gestione all'unione territoriale intercomunale delle valli e delle dolomiti friulane, ai sensi degli articoli 18 e 19 della LR 31 marzo 2006 n. 6".

Ai Comuni sono rimaste in gestione le funzioni residue previste dall'atto di delega, pertanto il personale del Comune di Andreis ha in carico tale incombenza.

Servizio socio-assistenziale a favore della popolazione disabile

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 35 del 22.12.2020 ha approvato, ai sensi L.R. 41/96 e L.R. 6/2006, l'atto di delega con l'Azienda Sanitaria "Friuli Occidentale" per la gestione del servizio socio-assistenziale a favore della popolazione disabile e per il coordinamento con i servizi sanitari e socio sanitari per il periodo 01/01/2021 fino al 31/12/2023.

L'amministrazione rimborserà quanto anticipato dalla stessa AAS 5 per detti interventi.

AFFIDAMENTI ESTERNI

Le prestazioni previste per lo "Sportello al Cittadino" sono state affidate, ai sensi del D.Lgs 50/2016 l'art. 36 comma 2 lett a), alla "Società Leader Consulting di Maniago" che assicura i Servizi Tributari – Tassa Rifiuti e le attività collegate per il triennio 2020-2022..

SERVIZI CONFERITI ALLA COMUNITA' DI MONTAGNA

A seguito dell'entrata in vigore della LR 21/2019 in Regione FVG sono state istituite le "Comunità di montagna", comprendenti Comuni classificati montani o parzialmente montani, mediante trasformazione di diritto delle Unioni territoriali intercomunali (UTI) che esercitano le funzioni delegate.

In data 30.12.2020 si è svolta la conferenza dei Sindaci della zona montana omogenea Destra Tagliamento e delle Dolomiti Friulane la quale ha deliberato la definizione della delimitazione geografica di ciascuna Comunità di Montagna, pertanto è stata istituita la Comunità di montagna "Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio" costituita dai Comuni di Andreis, Aviano, Barcis, Budoia, Caneva, Cimolais, Claut, Erto e Casso, Frisanco, Polcenigo, Tramonti di Sopra e Tramonti di Sotto.

Successivamente il Comune di Andreis ha approvato con:

- Delibera di Consiglio n. 10 del 20.04.2021 lo Statuto della Comunità di montagna;
- Delibera di Consiglio n. 21 del 29.06.2021 lo schema di Convenzione per il conferimento alla "Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio" della funzione "Gestione del personale";
- Delibera di Consiglio n. 38 del 30.11.2021 ha conferito la funzione dei "servizi tributari" in avvalimento alla "Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio" dal 01.12.2021;
- Delibera di Consigli n. 43 del 23.12.2021 ha rinnovato il conferimento delle funzioni di polizia locale alla "Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio" dal 01.01.2022 al 31.12.2023;
- Delibera di Consiglio n. 14 del 30.03.2022 ha conferito la funzione dei "funzione sportello unico delle attività produttive" in avvalimento alla "Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio"

Nel bilancio e nel PEG del Comune di Andreis ritroviamo risorse finanziarie di bilancio sia in parte entrata che in parte spesa afferente all'area Tributi e all'area gestione del personale.

Il personale del Comune di Andreis garantisce la gestione efficiente delle attività routinarie di collegamento con gli uffici, svolgendo diverse funzioni (es. predisposizione atti, reportistica, certificazioni ecc..)

ORGANIZZAZIONE

L'organizzazione del Comune si articola nelle seguenti aree:

1. Area Amministrativa-Finanziaria;
2. Area Lavori Pubblici e Manutentivi,

che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

La struttura organizzativa attuale del Comune di Andreis è composta da

- segretario con incarico della reggenza a scavalco;
- n.1 Specialista in attività tecnica cat. D;
- n.1 Specialista in attività contabili cat. D in convenzione;
- n.1 Collaboratore amministrativo – cat. B;
- n.1 autista scuolabus e operaio specializzato - cat. B.

Il personale di categoria D (dipendente ed in convenzione) sono responsabili di servizio a cui sono affidati incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 109 del Testo Unico degli Enti locali (TUEL) e a cui è riconosciuta una specifica posizione organizzativa, come disposto dall'apposito regolamento e disciplinato dalla contrattazione collettiva di settore.

OBIETTIVI

Gli obiettivi strategici e gestionali saranno assegnati:

- ai Responsabili di Servizio, come obiettivi specifici individuali;
- ai singoli dipendenti comunali, come obiettivi specifici individuali.

Il loro conseguimento costituisce, per il Responsabile e per i dipendenti, indicatore di performance relativo al servizio.

Gli obiettivi strategici individuati sono:

- Trasparenza integrità e prevenzione della corruzione;
- Innovare i processi e gli strumenti gestionali per assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi

Gli obiettivi operativi saranno caratterizzati da:

- rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione così come definite precedentemente;
- specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- riferibilità ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

In chiusura di paragrafo si precisa, coerentemente con l'attuale ordinamento e l'inserimento dell'Ente in Unione, che per le funzioni gestite in Convenzione o tramite l'UTI al personale del Comune di Andreis non sono stati assegnati obiettivi specifici afferenti a tali aree, essendo l'individuazione di spettanza dell'UTI.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Andreis con Delibera di Giunta Comunale n. 62 del 10.10.2019 ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance, che in quanto adeguato non necessita di modifiche per l'anno in corso. Lo strumento previsto per la valutazione del personale è la "scheda di valutazione performance", che indica i risultati degli obiettivi raggiunti e gli elementi per la valutazione individuale.

Al personale con posizione organizzativa, in relazione agli obiettivi assegnati, è attribuibile la retribuzione di risultato pari al 35% della retribuzione di posizione.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali. L'integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance è garantita da specifici obiettivi previsti nel Piano della Performance.

Al personale dipendente sono confermati ed assegnati i seguenti obiettivi trasversali relativi alla corruzione e trasparenza.

OBIETTIVI TRASVERSALI TRIENNIO 2022 - 2024

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Trasparenza integrità e prevenzione della corruzione. Sviluppo della cultura della integrità
OBIETTIVO OPERATIVO	Aggiornamento ed affinamento della mappatura per la gestione dei rischi nelle aree a seguito della modifica organizzativa introdotta con la LR 21/2019
RISORSE UMANE	SANTAROSSA Sonia
INDICATORE	Predisposizione e redazione delle schede dei processi mappati aggiornati
RISULTATO ATTESO	Approvazione in Giunta Comunale dell'aggiornamento annualmente.
PESO DELL'OBIETTIVO	80%

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Trasparenza integrità e prevenzione della corruzione. Innalzamento del grado di adempimento (compliance e qualità) degli obblighi di pubblicazione.
OBIETTIVO OPERATIVO	Miglioramento delle attività organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso il portale internet.
RISORSE UMANE	FONTANA Claudia
INDICATORE	Report bimestrale (entro 15 giorni dalla disponibilità del dato invio messaggio da recapitare a mail dedicata)
RISULTATO ATTESO	Aggiornamento costante delle informazioni nelle sottosezioni del portale istituzionale dell'Amministrazione trasparente"
PESO DELL'OBIETTIVO	80%

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Trasparenza integrità e prevenzione della corruzione. Promuovere l'immagine, la trasparenza e la partecipazione, migliorando la comunicazione istituzionale e intersettoriale. Trasparenza e visibilità dell'azione dell'Ente verso l'esterno
OBIETTIVO OPERATIVO	Puntuale adempimento delle prescrizioni del PTPCT per le attività di competenza dell'Ente.
RISORSE UMANE	FONTANA Claudia
INDICATORE	Attestazione OIV
RISULTATO ATTESO	Assenza di sanzioni e reclami (osservanza obblighi)
PESO DELL'OBIETTIVO	20%

AREA AMMINISTRATIVA-FINANZIARIA

RESPONSABILE DELL'AREA: dott.ssa SANTAROSSA Sonia

COLLABORATORA AMMINISTRATIVO: sig.ra FONTANA Claudia

SERVIZI

Affari generali, protocollo ed archivio, concessioni cimiteriali, bandi gara, atti amministrativi, notifiche, servizio sociale (funzioni residue).

Contabilità e Servizi Economico-Finanziari, Economato, Gestione entrate patrimoniali (proventi, fitti, illuminazione votiva), gestione inventario beni.

RISORSE UMANE:

- n.1 Specialista in attività amministrativo/contabile - cat. D1;
In convenzione con la Comunità di Montagna Prealpi Friulane Orientali

- n.1 Collaboratore amministrativo - cat. B8;
tempo indeterminato;
assegnazione all'area 80%;

OBIETTIVO

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Innovare i processi e gli strumenti gestionali per assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi resi.
OBIETTIVO OPERATIVO	Garantire il rispetto della tempistica stabilita a livello statale
RISORSE UMANE	SANTAROSSA Sonia
INDICATORE	Predisposizione della Certificazione COVID
RISULTATO ATTESO	Invio della certificazione entro il termine previsto dalla normativa
PESO DELL'OBIETTIVO	100%

OBIETTIVI

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Innovare i processi e gli strumenti gestionali per assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi resi.
OBIETTIVO OPERATIVO	Sostegno alla fruizione dei contributi regionali per sostenere le famiglie degli utenti del servizio di distribuzione GPL
RISORSE UMANE	FONTANA Claudia
INDICATORE	Predisposizione degli atti, raccolta delle domande, analisi delle istanze ed individuazione beneficiari
RISULTATO ATTESO	Approvazione graduatoria dei soggetti beneficiari entro il 30.09.2022
PESO DELL'OBIETTIVO	100%

AREA LAVORI PUBBLICI E MANUTENTIVI

RESPONSABILE DELL'AREA: arch. POZIELLI Catia
OPERAIO QUALIFICATO: sig. PIZZIN Emanuele
COLLABORATORA AMMINISTRATIVO: sig.ra FONTANA Claudia

SERVIZI

Urbanistica e Opere pubbliche –Viabilità e territorio –Patrimonio e Manutenzione - Piano cimiteriale e Manutenzioni -Tutela ambientale ed Energia-Demanio e territorio –Manutenzione beni, impianti e mezzi – Trasporto scolastico

RISORSE UMANE:

- operaio qualificato – cat. B;
assegnazione all'area 100%
- n.1 Collaboratore amministrativo - cat. B;
tempo indeterminato
assegnazione all'area 20%

Affidamenti esterni

- incarico "Valcellina Cooperativa di Barcis" per la gestione delle aree verdi;
- gestione del cimitero comunale tramite appalto ad una ditta;
- n.1 Autista Scuolabus.

OBIETTIVI

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Innovare i processi e gli strumenti gestionali per assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi resi.
OBIETTIVO OPERATIVO	Innovare il servizio lavori pubblici nell'ottica della normativa europea
RISORSE UMANE	arch. POZIELLI Catia
INDICATORE	Redazione progetto bando "Piccoli Borghi – PNRR"
RISULTATO ATTESO	Invio del progetto tramite portale specifico entro il termine previsto dal bando
PESO DELL'OBIETTIVO	100%

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Innovare i processi e gli strumenti gestionali per assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi resi.
OBIETTIVO OPERATIVO	Analisi degli impianti negli edifici del Patrimonio disponibile e indisponibile del Comune di Andreis
RISORSE UMANE	PIZZIN Emanuele
INDICATORE	Dati di rilevazione degli impianti: Libretti Caldaia, conformità e calendario obbligatorietà di manutenzione.
RISULTATO ATTESO	Report di regolarità e conformità.
PESO DELL'OBIETTIVO	100%