



# COMUNE DI RIVE D'ARCANO

Provincia di Udine

Piazza I Maggio n° 1 – C.A.P. 33030

tel.0432-809701 - fax.0432-809083

C.F. e P. IVA 00460120306

[www.comune.rivedarcano.ud.it/](http://www.comune.rivedarcano.ud.it/)

[protocollo@comune.rivedarcano.ud.it](mailto:protocollo@comune.rivedarcano.ud.it) [segreteria@comune.rivedarcano.ud.it](mailto:segreteria@comune.rivedarcano.ud.it)

[comune.rivedarcano@certgov.fvg](mailto:comune.rivedarcano@certgov.fvg)



## **PIANO DELLE PRESTAZIONI 2024-2026**

### ***PERFORMANCE 2024***

## PREMESSE

Le Amministrazioni Pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Lo strumento denominato "Piano della prestazione" si configura come un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti (Responsabili di P.O.) e degli altri dipendenti.

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

La Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia con il Capo V del Titolo III della L.R. n. 18/2016 ha ritenuto opportuno normare la materia in armonia con il citato D. Lgs. n. 150/2009.

L'art. 38 della L.R. n. 18/2016 così recita:

1. *Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale, le amministrazioni del Comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione, previa informativa alle organizzazioni sindacali. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.*

2. *Il sistema di misurazione e valutazione tende al raggiungimento dei seguenti obiettivi:*

- a) *ancorare la retribuzione di risultato a elementi oggettivi che evidenzino le competenze organizzative e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;*
- b) *assicurare la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche contenuti nel programma di governo dell'amministrazione e l'azione amministrativa;*
- c) *agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture, enfatizzando l'eventuale presenza di obiettivi trasversali.*

3. *Il sistema di misurazione e valutazione si ispira ai seguenti principi generali:*

- a) *flessibilità del sistema di programmazione e valutazione;*
- b) *trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;*
- c) *regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;*
- d) *partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;*
- e) *diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.*

## 1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

### 1.1. *Introduzione*

Con il presente documento programmatico il Comune di Rive d'Arcano individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione nei prossimi tre anni;
- gli obiettivi operativi assegnati al personale che riveste la qualifica di posizione organizzativa nel 2024-2026 e di conseguenza alle rispettive aree e collaboratori;
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (indicati da Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'Ente:

- bilancio annuale;
- documento unico di programmazione (DUP);
- sistema generale di valutazione del personale.

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

### 1.2. *Dichiarazione di affidabilità dei dati*

I redattori del presente Piano dichiarano che tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

### 1.3. *Processo seguito per la predisposizione del Piano*

Il Comune di Rive d'Arcano è stato interessato dalle elezioni per il rinnovo dell'amministrazione comunale in data 26.05.2019, per cui per la predisposizione del Piano si è partiti dal programma elettorale e dal documento programmatico di mandato. In data 25/03/2024 il Consiglio Comunale, con la delibera n. 14 ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) e con la n. 15 ha approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi 2024-2026.

Il Consiglio comunale, con delibera n. n. 57 del 28/12/2020, ha approvato la convenzione per la gestione del personale con la Comunità Collinare del Friuli;

Con deliberazione della Comunità della Carnia n. 8 del 09.02.2021 è stato nominato il dott. Gilberto Ambotta quale Organismo Individuale di Valutazione (OIV) associato per i Comuni appartenenti alla Comunità Collinare del Friuli.

Tale organismo, così come previsto dal Dl. Lgs. n. 150/2009 e dalla L.R. n. 16/2010, ha il compito, tra l'altro, di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, comunicare tempestivamente le criticità riscontrate e applicare il sistema di valutazione.

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

- rilevanti e pertinenti;
- specifici e misurabili;
- orientati al miglioramento;
- annuali (salve eccezioni);

- commisurati agli standard;
- confrontabili almeno al triennio precedente;
- correlati alle risorse disponibili.

I responsabili di P.O. dovranno comunicare adeguatamente agli altri dipendenti gli obiettivi loro assegnati al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della prestazione è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

Ogni anno, di norma, contestualmente alla delibera di salvaguardia degli equilibri di bilancio, ogni responsabile di P.O. presenta all'OIV una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di pertinenza e l'OIV relaziona alla Giunta sullo stato d'avanzamento del Ciclo della performance.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi l'OIV elabora la Relazione sulla prestazione, da validare e trasmettere all'Amministrazione e al Segretario comunale per gli opportuni provvedimenti successivi.

#### **1.4. Principio di miglioramento continuo**

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati della prestazione. Pertanto, nel corso del 2024 saranno rilevati ulteriori dati che andranno a integrare il presente documento, aggiornato tempestivamente anche in funzione della sua visibilità al cittadino (si veda lo specifico piano sulla trasparenza).

## **2. IDENTITÀ**

### **2.1. L'Ente Comune di Rive d'Arcano**

Il Comune di Rive d'Arcano è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Ha una superficie di 22,44 Km/q e confina con i Comuni di Fagagna (UD), Coseano (UD), San Vito di Fagagna (UD), Dignano (UD), San Daniele (UD), Colloredo di Monte Albano (UD) e Majano (UD).

Comprende le frazioni di Rodeano Alto, Rodeano Basso, Rivotta, Raucicco, Giavons, Pozzalis, Arcano Superiore e Arcano Inferiore.

Al 31.12.2023 gli abitanti contavano 2354 unità.

### **2.2. L'organizzazione dell'Ente**

Alla data di redazione del presente Piano il Comune ha nr. 10 dipendenti assunti a tempo indeterminato. Il rapporto abitanti/dipendenti del Comune è di 1/235.

Con delibera di Consiglio Comunale n. 60 del 28/12/2020 è stata approvata con il Comune di San Vito di Fagagna una convenzione per il servizio di ufficio tecnico. In base a quest'ultima la posizione organizzativa, dipendente del Comune di Rive d'Arcano, veniva condivisa tra i due enti. La convenzione è stata sciolta anticipatamente con delibera di Consiglio Comunale n. 29 del 31/07/2023

Con delibera di Consiglio Comunale n. 59 del 28/12/2020 è stata approvata con il Comune di San Vito di Fagagna una convenzione per il servizio di ragioneria. In base a quest'ultima la posizione organizzativa, dipendente del Comune di San Vito di Fagagna, viene condivisa tra i due enti. La convenzione è stata sciolta anticipatamente con delibera di Consiglio Comunale n. 30 del 31/07/2023.

Con delibera di Consiglio Comunale n. 58 del 28/12/2020 è stata conferita alla nuova Comunità Collinare del Friuli la funzione di gestione dei servizi tributari. La dipendente, afferente all'Area Tributi, è stata perciò trasferita in comando alla Comunità Collinare del Friuli.

Con delibera di Consiglio Comunale n. 57 del 28/12/2020 è stata conferita alla nuova Comunità Collinare del Friuli la funzione di gestione del personale.

Con delibera di Consiglio Comunale n. 25 del 30/06/2021 è stata conferita alla nuova Comunità Collinare del Friuli la funzione di SUAP.

Con delibera di Consiglio Comunale n. 29 del 29/07/2021 è stata approvata la convenzione tra i Comuni di Attimis, Faedis, Rive d'Arcano e Sedegliano per la gestione del servizio di segreteria comunale, poi prorogata con delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 28/07/2022. Con deliberazione consiliare n. 5 del 27/02/2023 si è disposto lo scioglimento anticipato della suddetta convenzione di segreteria comunale. Attualmente le funzioni sono esercitate da un segretario a scavalco;

I dipendenti comunali fanno quindi capo complessivamente a 5 Aree:

• **Area Tecnico-manutentiva**

Personale assegnato:

- nr. 1 Responsabile di Area cat. D;
- nr. 1 Istruttore tecnico cat. C;
- nr. 3 Collaboratori professionali cat. B.

• **Area Amministrativa**

Personale assegnato:

- nr. 1 Responsabile di Area (le funzioni sono attualmente svolte dal Sindaco);
- nr. 1 Istruttore amministrativo cat C (attualmente vacante);
- nr. 1 Collaboratore professionale cat. B.

• **Area Economico-finanziaria**

- nr. 1 responsabile di area cat. D (attualmente vacante);
- nr. 1 Istruttore amministrativo contabile cat C.

● **Area Tributi (funzione trasferita in capo alla Comunità Collinare del Friuli)**

Personale assegnato:

- nr. 1 Istruttore amministrativo contabile cat C (comandato in Comunità Collinare del Friuli con determina n. 1 del 02/01/2024).

● **Area Vigilanza:**

Personale assegnato:

- nr. 2 Sottoufficiale di polizia locale PLA (personale operante in convenzione, San Daniele Comune capofila).

Si precisa che dal 01.01.2010 (aggiornata con delibera n. 40 del 20/12/2018, n. 61 del 17/12/2019 e n.53 del 20/12/2021) è in atto una convenzione per la gestione associata del servizio di polizia locale tra i Comuni di San Daniele del Friuli (capofila), Rive d’Arcano, Ragogna, Dignano, Coseano, Flaibano e Sedegliano; pertanto gli obiettivi dell’area sono, di norma, gli stessi del Comune capofila.

*Le criticità e le opportunità*

**ANALISI SWOT**

<p><b>Punti di forza</b> (interni)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adeguata soddisfacente determinazione in ciascun dipendente a svolgere con professionalità e tempestività le mansioni proprie.</li> </ul>	<p><b>Punti di debolezza</b> (interni)</p> <p>Dotazione organica decisamente contenuta con conseguente difficoltà ad attivare interscambio di mansioni e ruoli.</p> <p>Tempi necessari per formare il personale in corso di assunzione</p>
<p><b>Opportunità</b> (di origine esterna)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- convenzioni con altri enti limitrofi</li> <li>- Utilizzo di software e applicativi della Regione Fvg per semplificare le procedure e assicurare la massima trasparenza dell’azione amministrativa.</li> <li>- Legge regionale n. 21/2019 riguardante “Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale”.</li> </ul>	<p><b>Minacce</b> (di origine esterna)</p> <p>L’aumento dei costi delle materie prime in generale potrebbe mettere in difficoltà il bilancio che si tradurrebbero in una riduzione di risorse per personale e attrezzature utili per il lavoro e aggiornamento professionale.</p>

## 2.4. Come operiamo

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo, distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri Enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

## 3. OBIETTIVI STRATEGICI

L'Amministrazione traduce il proprio programma elettorale in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria descrizione puntuale nel DUP (documento unico di programmazione).

Il DUP vigente riguarda il periodo 2024/2026.

Per comprendere gli obiettivi strategici e operativi dell'ente può si può far riferimento al sito internet del Comune dove è pubblicato al seguente indirizzo:

<http://www.comune.rivedarcano.ud.it/amministrazione-trasparente/bilanci>.

## 4. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, di cui sono responsabili le posizioni organizzative competenti per funzione.

Essi sono dettagliati nell'allegato che segue.

Ogni posizione organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi operativi.

Nell'allegato il lettore trova delle tabelle, ognuna dedicata a un obiettivo, con i relativi indicatori di grado di raggiungimento.

Ovviamente, per ogni responsabile di P.O. viene innanzitutto posto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate. Si tratta di una funzione di base tipica del ruolo dirigenziale. Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche e gli obiettivi operativi. Questi ultimi definiscono le priorità e le direzioni di interpretazione del ruolo dirigenziale per il 2024 e gli anni successivi qui delineati.

Da ultimo, nell'effettuazione della valutazione della performance 2024 e, conseguentemente, in riferimento all'erogazione dell'indennità di risultato per tale anno, è doveroso richiamare l'art. 4 bis del D. L. n. 33/2023 ai sensi del quale: *“le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i*

*rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento .. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del d.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013”.*

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

A tal fine è stato attribuito apposito obiettivo ai Responsabile di P.O. con peso del 30%.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa (D. Lgs. 150/09 e dalla L.R. n. 18/2016), infine, ogni Responsabile di P.O. verrà valutato dall'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base di appositi indicatori.

## **5. LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PRESTAZIONI**

È evidente che la correlazione tra lo scenario strategico e gli obiettivi legati alla premialità è presente ed evidente, grazie all'opera di dialogo tra l'Amministrazione e la dirigenza, ma può essere aumentata.

È obiettivo dell'Amministrazione lavorare di concerto con l'Organismo Indipendente di Valutazione per effettuare tale miglioramento.

## **6. IL CITTADINO COME RISORSA**

Come previsto dall'art. 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Rive d'Arcano favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Il ruolo del volontariato, dell'associazionismo e in generale del terzo settore è di grandissima importanza a Rive d'Arcano per effetto di una lunga e consolidata tradizione. Ma diviene ancora più rilevante in tempi di contrazione delle risorse disponibili per le politiche pubbliche, contrazione causata sia dalla crisi internazionale, sia dalle scelte politiche e fiscali del governo.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori.

## **7. TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Piano della trasparenza e l'integrità a cui si rinvia.

In aggiunta a quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni titolare di Posizione organizzativa quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

## **8. I DOCUMENTI CONNESSI AL PIANO DELLA PRESTAZIONI**

**Documento unico di programmazione semplificato (DUPS) 2024-2026** approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 14 del 25/03/2024.

Tale documento recepisce le priorità dell'azione amministrativa, declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUPS è strettamente collegato al Bilancio di Previsione 2024/2026 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti.

Nel presente Piano delle Prestazioni viene ricompreso anche il Piano degli obiettivi 2024 Tali documenti definiscono gli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nel DUPS, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai responsabili di ciascuna Area e Servizio, già assegnati con deliberazione giunta n. 29 del 08/04/2024.

Come previsto dalla normative in materia, il Piano triennale per la trasparenza 2022/2024 fa parte del Piano di prevenzione della corruzione 2022/2024, ai sensi dell' art. 10 comma 1 del D. Lgs 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" prevede che: *"Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto"*.

## **9. CONCLUSIONI**

Con riferimento all'andamento della gestione, è confermato il monitoraggio dell'attività dei Responsabili di Area con cadenza periodica, sia sotto il profilo del risultato che sotto quello puramente "contabile", il cui esito finale sarà utilizzato dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) come strumento per la valutazione conclusiva a fine esercizio.

## OBIETTIVI ANNO 2024

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	AREA	INDICATORI	PESO OBIETTIVI	GRADO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
<b>1. GESTIONE FINANZIARIA</b>	1.1. Predisposizione del Bilancio di previsione assestamento generale di bilancio, salvaguardia degli equilibri, Dup per la successiva approvazione da parte degli organi competenti e loro tempestive variazioni	Area Economica - Finanziaria		15%	
	1.2 Tempestiva redazione e trasmissione/pubblicazione di questionari, monitoraggi, indicatori eccetera di volta in volta richiesti		Entro le singole scadenze	10%	
	1.3 Aggiornamento Piattaforma dei crediti commerciali e monitoraggio del pagamento delle fatture (verifica dell'istituzione del fondo di garanzia crediti commerciali)		Entro il 31.12.2024	30%	
<b>2. GESTIONE ANDAMENTO ENTRATE E SPESE</b>	2.1 Procedura di riconciliazione pagamenti utente PAGOPA e relativa conciliazione automatica degli incassi	Area Economica - Finanziaria	Entro il 31.12.2024	10%	
	2.3 Mantenimento indicatore del tempo medio di pagamento in 30 giorni (indicatore tempo medio di ritardo pari a 0)	Tutte le Aree (tranne vigilanza)	Entro le scadenze di legge	30%	
<b>3. AGGIORNAMENTO DEL SITO WEB ISTITUZIONALE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 1, D.LGS. N. 33/2013</b>	3.1. Costante aggiornamento del sito web istituzionale al fine di garantire, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs.n. 33/2013, la trasparenza intesa come "... accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche	Tutte le Aree (tranne vigilanza)	Tutto l'anno	5%	

	amministrazioni allo scopo di favorirne forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.				
<b>4. VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE DEL TERRITORIO</b>	4.1 Impiego e valorizzazione di Cantieri lavoro, Lavoratori di pubblica utilità, eccetera	Area Amministrativa	Tutto l'anno	15%	
<b>5. SERVIZI PER L'ENTE E I CITTADINI</b>	5.1 Gestione dei fondi per il sostegno alle famiglie (affitti, centri vacanze)  5.2. Prosecuzione attività di assistenza a Sportello e telematica (carta famiglia – incentivo natalità – nuovo incentivo dote famiglia)  5.3. Prosecuzione gestione delle richieste di integrazione rette case di riposo	Area Amministrativa	Entro il 31.12.2024	10%  10%  10%	
<b>6. VIGILANZA</b>	6.1 Si vedano obiettivi dell'associazione ed in particolare del Comune di San Daniele del Friuli (capofila) così come anche descritti dalle conferenze dei sindaci dei Comuni associati anche per quanto concerne i <b>progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale</b> svolti dagli agenti di polizia locale (art. 208 comma c bis Codice della Strada);	Area Vigilanza	Entro il 31.12.2024		

<b>7. ORGANI E UFFICI (ANAGRAFE)</b>	<p>7.1 Verifiche anagrafiche su piattaforma GEPI per reddito di cittadinanza</p> <p>7.2 Invio tempestivo dei dati su rilevazioni statistiche e documentali</p> <p>7.3 Adempimenti connessi alle elezioni europee e comunali</p> <p>7.4 Censimento della popolazione e delle abitazioni</p>	<p>Area Amministrativa</p>	<p>Entro le scadenze dei vari adempimenti</p> <p>Entro i termini delle consultazioni</p>	<p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p>	
<b>8. APPALTI DI OPERE PUBBLICHE</b>	<p>8.1 Fine lavori, approvazione CRE e rendicontazione per la realizzazione nuovo Centro raccolta rifiuti solidi urbani e differenziati di Rodeano Basso</p> <p>8.2 Approvazione progetto definitivo-esecutivo e appalto dei lavori di installazione fotovoltaico sul tetto del bocciodromo comunale.</p> <p>8.3 Fine lavori, approvazione CRE e rendicontazione realizzazione nuova copertura delle tribune, sistemazione/rifacimento spogliatoi, adeguamento impianti centro sportivo di Rodeano Basso</p> <p>8.4 Approvazione progetto definitivo-esecutivo lavori di adeguamento normativo e ampliamento spogliatoi del campo di calcio di Rodeano Basso (II lotto).</p>	<p>Area Tecnica</p>	<p>Entro il 31.12.2024</p>	<p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>10%</p>	

<b>9. EDILIZIA ED URBANISTICA</b>	9.1 Adozione e approvazione varianti al P.R.P.C. e P.A.C. di cui in corso d'anno emerge la necessità	Area Tecnica	Entro il 31.12.2024	5%	
<b>10. SERVIZIO MANUTENTIVO</b>	10.1 Manutenzioni straordinarie sulle strade comunali 10.2 Mantenimento di un soddisfacente livello di cura del verde pubblico 10.3 Sistemazione, manutenzione, pulizia e cura aree pubbliche in cui si svolgono manifestazioni culturali, e feste paesane	Area Tecnica	Entro il 31.12.2024	5% 10% 5%	
<b>11. TRIBUTI</b>	Vedi obiettivi stabiliti dal piano prestazioni della Comunità Collinare del Friuli	Area Tributi	Entro il 31.12.2024		
<b>12. SEGRETARIO COMUNALE</b>	Dal 01/03/2023 è presente un Segretario a scavalco. Pertanto non vengono attribuiti obiettivi.				

#### OBIETTIVI ANNO 2025 E 2026

Gli obiettivi fissati per il 2024 possono ritenersi iterabili anche per il 2025 e 2026 salvo possibili aggiornamenti dovuti a nuove valutazioni di priorità da parte dell'Amministrazione Comunale.