

Comune di Malvito (CS)

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2019

1. Presentazione del Piano

L'articolo 169 del d.Lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.Lgs. n. 126/2014, prevede che “ *1. La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Con riferimento al primo esercizio il PEG è redatto anche in termini di cassa. Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi*”.

Con il PEG la Giunta approva il piano degli obiettivi e il piano della performance previsto dall'articolo 10, comma 1, del d.Lgs. n. 150/2009, che detta “ *1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente: a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.*”

Com'è noto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici. Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

L'attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali: il piano della performance, il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo, il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale, la relazione della performance:

In particolare, il piano della performance è un documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Sia il ciclo della performance che il piano della performance richiamano strumenti di programmazione e valutazione già in uso presso gli enti locali: dalle linee programmatiche di governo e dal DUP discendono le priorità strategiche dell'amministrazione comunale. Con il piano esecutivo di gestione si assegnano le risorse ai Responsabili di Settore e si individuano gli obiettivi operativi su base annua e gli indicatori per misurarne il raggiungimento attraverso il sistema permanente di valutazione dei dipendenti e dei titolari di P. O.

Il Comune di MALVITO adotta annualmente un apposito Piano dettagliato degli obiettivi e della performance, organicamente unificato ai documenti suddetti in ottemperanza a quanto disposto dal comma 3 bis dell'art. 169 D. Lgs. 267/2000.

Attraverso il Piano, aggiornato annualmente, valorizza, pertanto, i metodi e gli strumenti esistenti, rafforzando il collegamento fra pianificazione strategica e programmazione operativa ed integrando il sistema di valutazione esistente, come da Linee guida dell'ANCI e dell'ANAC in materia di ciclo della performance.

Il Comune di MALVITO è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della Costituzione. Ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali.

2. Come operiamo

Il Comune, nell'ambito delle norme dell'art. 97 della Costituzione, del Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali D. Lgs. 267/2000, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri/competenze in base al quale agli organi di governo (Consiglio comunale e Giunta comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento; alla struttura amministrativa (segretario, P.O., personale dipendente) spetta invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità. Gli uffici comunali operano sulla base dell'individuazione delle esigenze dei cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità.

3. Principi e valori

L'azione del Comune ha come fine quello di soddisfare i bisogni della comunità che rappresenta puntando all'eccellenza dei servizi offerti e garantendo, al contempo, l'imparzialità e il buon andamento nell'esercizio della funzione pubblica.

I principi e i valori che la ispirano sono:

- integrità morale
- partecipazione
- pubblicità e trasparenza
- orientamento all'utenza
- valorizzazione delle risorse interne
- orientamento ai risultati

- innovazione
- ottimizzazione delle risorse.

4. Dalle linee strategiche agli obiettivi operativi

Il Programma di Mandato, costituisce il punto di partenza del processo di pianificazione strategica. Contiene, infatti, le linee essenziali che dovranno guidare l'Ente nelle successive scelte.

Dal programma di mandato discendono pertanto le linee strategiche di azione e i relativi obiettivi

A loro volta, gli obiettivi strategici sono declinati in obiettivi annuali che trovano una definizione completa nel piano risorse ed obiettivi.

Nel Piano Esecutivo di Gestione sono, inoltre, assegnate le risorse ai titolari di posizione organizzativa:

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione si articola “a cascata” verticalmente come segue:

1. Il Sindaco attribuisce la valutazione finale al Segretario Generale;
2. Il Nucleo di Valutazione valuta i Titolari di Posizione Organizzativa;
3. Gli incaricati di posizioni organizzative valutano i dipendenti a loro assegnati.

Un altro strumento di programmazione adottato dal Comune è il Documento unico di programmazione che sostituisce la relazione previsionale e programmatica, strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

Il DUP è articolato in due sezioni: la sezione strategica (SeS) e la sezione operativa (SeO).

La sezione strategica (SeS) sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato, individua gli indirizzi strategici dell'Ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, da realizzare nel corso del mandato amministrativo, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica. Tra i contenuti della sezione, si sottolineano in particolare i seguenti ambiti

:

- analisi delle condizioni esterne: considera il contesto economico internazionale e nazionale, gli indirizzi contenuti nei documenti di programmazione comunitari, nazionali e regionali, nonché le condizioni e prospettive socio-economiche del territorio dell'Ente;
- analisi delle condizioni interne: indirizzi generali di natura economico, finanziaria e patrimoniale dell'ente;
- quadro delle risorse umane disponibili e della struttura organizzativa;
- modalità di gestione dei servizi pubblici locali e governante delle partecipate.

Infine, nella SeS sono indicati gli strumenti attraverso i quali l'Ente intende rendicontare il proprio operato nel corso del mandato in maniera sistematica e trasparente, per informare i cittadini del

livello di realizzazione dei programmi, di raggiungimento degli obiettivi e delle collegate aree di responsabilità politica o amministrativa.

La sezione operativa (SeO) contiene la programmazione operativa dell'ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione (triennio 2019/2021). Sono illustrati, gli obiettivi operativi dell'ente suddivisi per programmi, coerentemente agli indirizzi strategici contenuti nella SeS. E' riportata l'analisi economica finanziaria degli organismi partecipati e gli obiettivi operativi a cui devono attenersi. Viene fatta un'analisi generale sulla situazione delle entrate e delle spese, definendo gli indirizzi in materia di tributi e tariffe e in materia di indebitamento. Viene illustrato il Piano triennale delle opere pubbliche.

Nel Piano della Performance è messa in evidenza questa relazione e pertanto tutti i documenti che formano il sistema di Bilancio (DUP - Bilancio di Previsione - Rendiconto di Gestione) risultano essere completamente allineati.

5. Performance Organizzativa dell'Ente

Il Piano della Performance prevede due livelli di struttura: quella organizzativa e quella individuale.

L'articolo 8 del D. Lgs. n. 150/2009 individua gli ambiti che devono essere contenuti nel sistema:

1. l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
2. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei
3. medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
4. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
5. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
6. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
7. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
8. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
9. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

6. Performance e Obiettivi individuali.

I Sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e, se appropriatamente sviluppati e implementati, possono svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle

migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative.

Tali misure, infatti, richiedono l'effettiva implementazione di un Sistema di misurazione della performance per almeno due ordini di ragioni:

1) la prima relativa alla soddisfazione delle esigenze dei cittadini;

la seconda relativa alla migliore capacità di scelta e di selezione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse.

Quanto al primo profilo, il Sistema di misurazione della performance delle pubbliche amministrazioni deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione;

Quanto al secondo profilo, la misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze;

Il sistema si inserisce nell'ambito del ciclo di gestione della performance articolato, secondo l'articolo 4, comma 2, del decreto, nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

4. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

7. Obiettivi strategici e obiettivi ordinari di P.E.G.

Ciascun incaricato di posizione organizzativa è tenuto a garantire il corretto funzionamento dell'Ufficio cui è preposto nel rispetto dei criteri di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa e nell'erogazione dei servizi ai cittadini, nel rispetto dei vincoli e delle prescrizioni dettate da norme di legge e dai regolamenti comunali.

Vengono pertanto specificati nel PdO quegli obiettivi ulteriori rispetto alla ordinaria attività degli uffici comunali che il Sindaco e la Giunta comunale individuano come strategici e fondamentali in relazione al Programma amministrativo di Mandato da attuare.

Costituisce generale fattore di riduzione della valutazione ottenuta il mancato rispetto degli adempimenti e degli obblighi di legge che regolano l'attività dell'ufficio nelle materie di propria competenza.

Costituiscono fattori di esclusione della valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con la conseguente impossibilità di erogare l'indennità di risultato e trattamenti accessori comunque denominati;

Partendo, come sopra enunciato, dal Programma di mandato del Sindaco 2019-2021, l'Amministrazione ha individuato per l'anno 2019 gli seguenti OBIETTIVI STRATEGICI che possono vedere coinvolte le varie strutture operative dell'Ente in modo trasversale. A tal riguardo vanno richiamate le linee programmatiche di governo contenute nella delibera di G.C. n.1 del 6.6.2019 e approvate dal Consiglio Comunale con delibera n. 5 del 14.6.2019 da intendersi parte integrante del presente piano.

Contestualmente vengono individuati anche gli OBIETTIVI ORDINARI DI PEG che l'Amministrazione ha voluto indicare quale attività ordinaria dell'anno 2019;

N	Oggetto	Area referente	Aree coinvolte
1	ATTIVITA' PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CONTROLLI INTERNI	Affari Generali	tutte
2	IMPLEMENTAZIONE DELLA SEZIONE TRASPARENZA	Affari Generali	tutte
3	RISPETTO PAREGGIO DI BILANCIO TRA ENTRATE FINALI (PAREGGIO DI FINANZA PUBBLICA)	Finanze	tutte
4	VALORIZZAZIONE E ALIENAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	Tecnica	Tecnica e Finanze
5	RECUPERO EVASIONE ED ELUSIONE TRIBUTARIA (ICI,IMU,TARSU,TARES,TARI,TASI,TOSAP)	Finanze	Finanze-Tecnica
6	MIGLIORAMENTO PERCENTUALE RACCOLTA DIFFIRENZIATA	Tecnica	Tecnica
7	PROCEDIMENTO DI ADOZIONE PSC	Tecnica	Tecnica
8	ATTIVITA' DI COINVOLGIMENTO DELL'UTENTE e MISURAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE	Affari Generali	Affari Generali

Ciascuno degli obiettivi sopra elencati è affidato ad un referente che ne relazionerà in sede di consuntivazione dell'attività svolta eventualmente in accordo con i Responsabili P.O. delle altre Aree coinvolte nel progetto.

OBIETTIVI strategici e ordinari COMUNI A TUTTE LE AREE

Sono assegnati in modo comune e trasversale a tutti i settori dell'Ente. Ne sono titolari i sia i Responsabili di Settore, sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo. I Responsabili di Settore dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro collaboratori per il raggiungimento dei presenti obiettivi. Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Piano di prevenzione della corruzione, dal Codice di comportamento e dal Sistema della performance di questo Ente.

Prevenzione Della Corruzione. Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso, dal Codice di comportamento e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance di questo Ente. Viene altresì individuato come indicatore dell'attuazione di tale obiettivo la relazione annuale del segretario comunale. Si terra' anche contro degli esiti del controllo successivo sugli atti del segretario comunale. Entro ottobre 2019 viene altresì effettuato, ad opera del segretario comunale il monitoraggio delle istanze di whistleblowing pervenute sul canale dedicato presente sul sito comunale con istruttoria delle stesse nei 30 giorni.

Attuazione della trasparenza - Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, con il Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza, per l'attuazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità per gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e D. Lgs. 97/2016 (FOIA) attuativo della L. 124/2015 e meglio dettagliati dal P.T.P.C.T. di cui alla deliberazione Del Commissario straordinario con i poteri G.C. n.1 del 9/01/2019. Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Piano di prevenzione della corruzione, dal Codice di comportamento e dal Sistema della performance di questo Ente. Viene altresì individuato come indicatore dell'attuazione della trasparenza la relazione annuale del nucleo di valutazione sugli obblighi di trasparenza. Si terra' anche contro degli esiti del controllo successivo sugli atti del segretario comunale..

Attuazione del sistema dei controlli - Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, con il Segretario comunale, per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. 267/2000 e dalla Legge 213/2012 approvato con atto di C.C. n° 4 del 7-01-2013.

Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance Il presente Piano è comunicato tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune con la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune . Ogni Responsabile di Settore è tenuto ad informare i propri collaboratori in merito al presente Piano.

OBIETTIVI ORDINARI DI PEG COMUNI A TUTTI I SETTORI

Obiettivi comuni dei Responsabili di Settore (ai sensi dell'art. 13 del "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019-2021", approvato con deliberazione Del Commissario straordinario con i poteri G.C. n.1 del 9/01/2019) I Responsabili di Settore, titolari di P.O.: - devono astenersi, ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990 e del DPR n. 62/2013, in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, segnalando tempestivamente al responsabile della prevenzione della corruzione ogni situazione di conflitto, anche potenziale al responsabile della prevenzione della corruzione; - provvedono al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie; - informano tempestivamente il responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al responsabile, le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa dirigenziale; - monitorano, anche con controlli a campione tra i dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione, i rapporti aventi maggior valore economico tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i responsabili e i dipendenti dell'amministrazione. ; - adottano le seguenti misure: 1) verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445/2000; 2) promozione di accordi con enti e autorità per l'accesso alle banche dati anche ai fini del controllo di cui sopra; 3) strutturazione di canali di ascolto dell'utenza e delle categorie al fine di raccogliere suggerimenti, proposte e segnalazioni di illecito, utilizzando strumenti telematici; 4) svolgimento di incontri periodici tra dipendenti per finalità di aggiornamento sull'attività, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali; 5) regolazione dell'istruttoria dei procedimenti amministrativi e dei processi mediante circolari e direttive interne; 6) attivazione di controlli specifici, anche ex post, su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione; 7) aggiornamento della mappa dei procedimenti con pubblicazione sul sito delle informazioni e della modulistica necessari; 8) rispetto dell'ordine cronologico di protocollo delle istanze, dando disposizioni in merito; 9) redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice, dando disposizioni in merito; 10) adozione delle soluzioni possibili per favorire l'accesso on line ai servizi con la possibilità per l'utenza di monitorare lo stato di attuazione dei procedimenti; 11) attivazione di controlli specifici sulla utilizzazione da parte di soggetti che svolgono attività per conto dell'ente di dipendenti cessati dal servizio, anche attraverso la predisposizione di una apposita autodichiarazione o l'inserimento di una clausola nei contratti; 12) implementazione della sezione amministrazione trasparente

del sito dell'ente. Gli esiti delle attività e dei controlli di cui sopra sono trasmessi al responsabile per la prevenzione della corruzione con cadenza almeno annuale.

OBIETTIVI ORDINARI DI PEG.

Ciascuno degli obiettivi ordinari sotto elencati è affidato al Responsabile dell'Area di riferimento che ne relazionerà in sede di consuntivazione dell'attività svolta.

AREA AFFARI GENERALE ED ISTITUZIONALI

Obiettivi strategici

ATTIVITA' PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E CONTROLLI INTERNI

AGGIORNAMENTO PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

ATTIVITA' DI COINVOLGIMENTO UTENTI E MISURAZIONE GRADO DI SODDISFAZIONE
MONITORAGGIO ED IMPLEMENTAZIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI

Obiettivi ordinari di Peg

CONTROLLO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA E CONTABILE SUGLI ATTI DI COMPETENZA

ABBATTIMENTO ALMENO DEL 15% DELLA SPESA DEI COSTI DI MANUTENZIONE VEICOLI IN DOTAZIONE DEL SETTORE

RIDUZIONE ALMENO DEL 5% DEI COSTI PER ACQUISTO BENI DI CONSUMO E MATERIE PRIME

GESTIONE RICHIESTE DI ACCESSO AGLI ATTI DI COMPETENZA

PROPOSTE PER FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

ABBONAMENTI, RIVISTE E BANCHE DATI DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

REPORT CONTENZIOSO IN ATTO

GESTIONE MANIFESTAZIONI CULTURALI
MONITORAGGIO GESTIONE REFEZIONE SCOLASTICA

AREA FINANZIARIA-TRIBUTI

Obiettivi Strategici

PAREGGIO DI FINANZA PUBBLICA

GESTIONE TASI E TARI - RECUPERO EVASIONE ENTRATE TRIBUTARIE

IMPLEMENTAZIONE DELLA SEZIONE TRASPARENZA

Obiettivi ordinari di Peg

CONTROLLO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA E CONTABILE SUGLI ATTI DI COMPETENZA

GESTIONE RICHIESTE ACCESSO AGLI ATTI DI COMPETENZA

CONTROLLO DEGLI EQUILIBRI FINANZIARI

IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI PAGAMENTI ELETTRONICI PAGO PA

MONITORAGGIO SPESE DI PERSONALE

GESTIONE ACCERTAMENTI DEI TRIBUTI IN SITUAZIONE DI CRITICITA'

ESPLETAMENTO PROCEDURA PER AFFIDAMENTO SERVIZIO DI TESORERIA

MONITORAGGIO RUOLI ORDINARI E COATTIVI

AREA TECNICA

Obiettivi Strategici

VALORIZZAZIONE E ALIENAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE

PROSECUZIONE PROCEDIMENTO PER APPROVAZIONE PSC

MIGLIORAMENTO PERCENTUALE RACCOLTA DIFFERENZIATA

Obiettivi ordinari di Peg

CONTROLLO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA E CONTABILE SUGLI ATTI DI COMPETENZA

RIDUZIONE ALMENO DEL 5% DEI COSTI PER ACQUISTO BENI DI CONSUMO E MATERIE PRIME

GESTIONE RICHIESTE ACCESSO AGLI ATTI DI COMPETENZA

PROPOSTA ADOZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE LAVORI PUBBLICI ED ELENCO ANNUALE 2019

MONITORAGGIO OPERE PUBBLICHE IN CORSO TRAMITE CRONOPROGRAMMI

MONITORAGGIO PROCEDURE ESPROPRIATIVE IN CORSO

MONITORAGGIO ED IMPULSO ITER PIANO URBANISTICO COMUNALE

PROPOSTA PIANO DI VALORIZZAZIONE E DISMISSIONE PATRIMONIO COMUNALE

REPORT DEI BENI IMMOBILI COMUNALI CONCESSI AD ENTI ED ASSOCIAZIONI

REPORT FITTI ATTIVI E PASSIVI

ACCATASTAMENTO BENI IMMOBILI COMUNALI

GESTIONE PROCEDIMENTI PER AFFRANCAZIONE DEI CENSI E LIVELLI

GESTIONE PROCEDIMENTI USI CIVICI

EFFICIENTAMENTO GESTIONE FORNITURA SERVIZIO TELEFONIA FISSA, E CONNESSIONE A BANDA LARGA

OTTIMIZZAZIONE COSTI CONSUMI PER RISCALDAMENTO IMPIANTI E STABILI COMUNALI

GESTIONE ADEMPIMENTI PER ATTUAZIONE LEGGE SULLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO L. 81/2008

GESTIONE INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRADE E PATRIMONIO COMUNALE

GESTIONE SCADENZARIO CONCESSIONI CIMITERIALI

8. Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il dettato normativo dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, comma 2, individua le caratteristiche specifiche di ogni obiettivo. In buona sostanza ogni obiettivo deve rispondere a quattro parametri:

- 1) temporale;
- 2) finanziario - economico;
- 3) quantitativo e qualitativo;
- 4) raggiungimento del risultato che sono indice di miglioramento significativo della qualità dei servizi e dell'utilità della prestazione.

In tale ottica questa Amministrazione ha ritenuto corretto individuare tra tutti gli obiettivi sopra enunciati quelli oggetto di Performance, perché rientranti nei parametri di valutazione suddetti e di conseguenza gli stessi consentono l'applicazione in toto della norma permettendo così la corretta suddivisione dei fondi destinati al nuovo sistema di premialità qualitativa.

Risultano pertanto obiettivi più rilevanti quelli sopra descritti, rispetto ad altri previsti nelle attività assegnate con il Peg e sarà quindi impegno dei titolari di P.O. organizzarsi per il coinvolgimento delle proprie risorse sia umane che finanziarie e provvedere al coordinamento delle stesse. I titolari di P.O. provvederanno ad assegnare ai dipendenti assegnati all'area o Settore di competenza gli obiettivi sopraindicati e gli stessi saranno valutati ai fini del premio di produttività anche su tali elementi;

sopraindicati e gli stessi saranno valutati ai fini del premio di produttività anche su tali elementi
In sede di rendicontazione degli obiettivi di performance ogni referente relazionerà in merito alla rispondenza del lavoro svolto al target previsto confermando e/o evidenziando situazioni critiche verificatesi anche con il supporto di indicatori raccolti a rendiconto di gestione.