

COMUNE DI FERRAZZANO

PIANO DELLE PERFORMANCE

**Documento programmatico triennale
2017/2019**

1 - Premessa

Il piano della performance è un documento di programmazione previsto dal Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009.

Il tema della performance non è nuovo alla P.A., poiché si ritrova in numerose attività che hanno come scopo quello di misurare la produttività dell'Amministrazione pubblica sotto i diversi profili: dei risultati ottenuti a livello individuale ed organizzativo, della qualità dei servizi, dell'attribuzione dei compensi di risultato e/o incentivanti.

In particolare i contratti di lavoro hanno legato agli esiti della valutazione parti importanti della retribuzione, così come le decisioni inerenti l'attribuzione e la revoca degli incarichi dirigenziali e di quelli di posizione organizzativa sulla base dei criteri e procedure predeterminate dall'ente.

Nello stesso Memorandum sul lavoro pubblico, oggetto del Protocollo sottoscritto da Governo e Sindacati il 18.1.2007, si prevede la misurazione della qualità e della quantità dei servizi quale strumento attraverso cui *“valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative fissati in termini sia di realizzazioni e sia di effetti sul benessere dei cittadini.”*

Il Decreto Legislativo n.150 configura il ciclo di gestione della performance che raccoglie in un unico quadro le attività di pianificazione e relativa attribuzione di risorse, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione.

E' infatti il collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio che attribuisce concretezza e realizzabilità a siffatto percorso in quanto collega all'assegnazione di obiettivi le relative risorse.

L'organo politico assume un ruolo fondamentale in tutte le fasi del ciclo di gestione, in quanto investito direttamente dalla legge (art.15) nel promuovere la cultura della responsabilità volta al miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

L'art.6 esalta questo ruolo quando attribuisce agli organi di vertice politico, con il supporto dei dirigenti, la responsabilità del monitoraggio e degli interventi correttivi.

Finalità essenziale della riforma è quella di costruire una p.a. orientata a migliorare la qualità e quantità dei servizi erogati alla cittadinanza, in una prospettiva che possa assicurare la comparabilità delle proprie attività locali in ambiti più vasti .

A tal fine, l'art.4, comma 2, lett.d) della legge delega, prevede azioni volte a promuovere la *“confrontabilità tra le prestazioni omogenee delle pubbliche amministrazioni”*.

Se, inoltre, da una parte rimane confermato il ruolo dell'ANCI in materia di indirizzo, coordinamento e supporto, così come prevede il protocollo tra ANCI e CIVIT sottoscritto il 16.9.2009, viene riconosciuta una posizione fondamentale nell'ordinamento delle amministrazioni pubbliche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), al quale compete assicurare le condizioni necessarie per attuare il ciclo di gestione della performance che si conclude con la proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione annuale dei dirigenti di vertice.

L'ANCI nelle linee guida sull'applicazione del decreto n.150 si è posta il problema se l'OIV sostituisca il nucleo di valutazione sulla scorta di quanto stabilito dall'art.14 del decreto n.150 per il quale *“l'organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno comunque denominati di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999 n.286”*.

Da rilevare che la CIVIT, con la delibera n.112 del 10.12.2010, ha dato atto che l'art.14 del decreto n.150 non trova applicazione per i Comuni e quindi rientra nella discrezionalità del singolo ente costituire o meno l'OIV, che qualora costituito è soggetto alla disciplina del citato art.14.

Questo documento risponde alla necessità di definire, misurare e valutare le performance delle Pubbliche Amministrazioni, affinché esse rendano conto ai cittadini delle attività svolte declinando nell'azione quotidiana la volontà espressa dal legislatore con il decreto n.150, che permette di misurare l'effettiva realizzazione della programmazione politico-strategica.

In particolare, il piano delle performance è la specificazione gestionale dei programmi in cui si articola il Documento Unico di Programmazione annesso al bilancio di esercizio. E quest'ultimo è la traduzione del programma generale di mandato presentato dal capo dell'amministrazione al

consiglio dell'ente locale ai sensi dell'art.46, comma 3, del d.lgs. 267/2000 e dei suoi aggiornamenti attuali mediante il piano generale di sviluppo ex art.165, comma7.

Il piano delle performance è quindi la trasposizione nella programmazione gestionale di superiori livelli di programmazione di bilancio e di pianificazione strategica. Il che è come dire che esso traduce in obiettivi i programmi della programmazione dovendo garantire coerenza e consequenzialità al relativo processo.

Nel presente piano si omette di descrivere l'identità, la storia, le caratteristiche della popolazione, la cultura ecc. in quanto dette informazioni sono state ampiamente date in occasione della redazione del piano della performance 2016.

2. Il Ciclo di gestione della performance

L'elemento di partenza di un corretto ciclo di misurazione della performance è costituito di programmi dell'Amministrazione e dalle relative priorità.

Secondo quanto stabilito dalla deliberazione n.112/2010, recante: "*Struttura e modalità di redazione del Piano delle Performance*" (art.10, comma 1, lett.a), del decreto legislativo 27.10.2009 n.150) della CiVIT, il Piano di che trattasi costituisce lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance; un documento programmatico a valenza triennale in cui in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà subito dopo la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Nel Piano vengono formulati gli obiettivi dell'amministrazione nel rispetto di quanto previsto dall'art.5, comma 2, del decreto.

E' evidente che gli obiettivi devono essere:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche dell'Amministrazione;
- b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c. tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e. comparabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento , ove possibile, almeno al triennio precedente;
- f. correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili

2.1 Albero della performance

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell' Albero della performance:

- Servizi esterni, rivolti ai cittadini,
- alla collettività, al territorio e all'ambiente
- Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
- Gestione dei servizi demografici
- Sviluppo e tutela della cultura e dei servizi a supporto dell'attività educativa
- Sviluppo e tutela del benessere del cittadino e tutela delle fasce deboli

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

3. Gli Attori ed i processi del Ciclo di gestione delle performance

Il presente Piano dovrà essere il risultato del contributo di più attori del sistema "*Comune di Ferrazzano*".

In primo luogo, del Consiglio Comunale, che nel momento in cui ha approvato il Documento Unico di programmazione 2017/2019, nel mettere in luce le caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia locale e dei servizi dell'ente, ha precisato le risorse umane, strumentali e tecnologiche nonché una valutazione generale sui mezzi finanziari anche attraverso l'individuazione delle fonti di finanziamento; il DUP è stato redatto anche in relazione con le linee programmatiche di mandato.

In secondo luogo, la Giunta Comunale, che con l'adozione del Piano delle risorse e degli obiettivi, o PEG che ha approvato dopo l'avvenuta pubblicazione del bilancio di previsione, individua per i servizi/Centri di costo gli obiettivi di gestione, le dotazioni finanziarie e strumentali necessarie al raggiungimento degli stessi. Il Piano delle Risorse e degli obiettivi (PRO) o PEG, frutto sostanziale del processo negoziale interno tra componente politica e componente burocratica, rappresenta un

importante documento organizzativo-gestionale che definisce gli assetti, le responsabilità e gli strumenti dell'ente e delle sue articolazioni. Attraverso il PRO, infatti, l'amministrazione definisce:

- a. le attività, gli obiettivi e quindi i livelli di performance attesi assegnati alle strutture con l'indicazione degli strumenti per la verifica della loro realizzazione;
- b. le entrate finanziarie attese, di diretta gestione;
- c. le risorse, correnti e in conto capitale, di diretta gestione;
- d. il personale assegnato rispetto alla dotazione organica dell'Ente;
- e. gli indicatori e i valori programmati;
- f. gli indicatori che devono rappresentare sostanzialmente le dimensioni della qualità ovvero l'accessibilità, la tempestività, la trasparenza e l'efficacia.

Con il Piano della performance la Giunta Comunale definisce gli obiettivi e le azioni specifiche in relazione alla pianificazione strategica dell'amministrazione coordinando a tal fine l'attività dei responsabili titolari delle posizioni organizzative nell'esercizio delle funzioni loro assegnate.

Ciascun responsabile, nell'ambito delle proprie attività, degli obiettivi specifici individuali e delle strutture assegnate declina gli obiettivi di performance in relazione al personale assegnato e secondo le priorità definite negli indirizzi strategici.

In estrema sintesi, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e, individuale come descritta più sopra intervengono quindi:

- a. il Nucleo di valutazione ;
- b. la Giunta Comunale, per quanto di competenza;
- c. il Consiglio Comunale, per quanto di competenza;
- d. i Responsabili titolari di P.O.

Per quanto sopra, il piano sarà soggetto a modifiche nel corso del tempo.

I processi rappresentano la sistematizzazione dell'attività istituzionale del Comune e rappresentano, quindi, un insieme di atti, attività procedimenti omogenei rivolti a specifici soggetti.

Utilizzare i processi come unità di analisi presenta un duplice vantaggio: obbliga a focalizzare l'attenzione sui servizi erogati (gli output) e permette di rendere efficienti i processi di lavoro superando la parcellizzazione del processo in servizi.

Ogni processo può essere il risultato congiunto del lavoro di diversi uffici, servizi, settori.

Il valore atteso degli indicatori rappresenta l'impegno dell'Amministrazione e della struttura a far progredire nel periodo di riferimento alcuni indicatori, che rappresentano i reali incrementi della produttività e del miglioramento quali-quantitativo dei servizi resi, inteso come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale attività gestionale.

I Responsabili dei servizi, entro 30 giorni dall'approvazione del presente Piano, tradurranno gli obiettivi assegnati in obiettivi per i dipendenti e comunicheranno adeguatamente a tutti i 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 performance 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.

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

Nei mesi successivi, il Nucleo elabora la Relazione sulla performance, da trasmettere alla Giunta Comunale non oltre il 30 giugno.

4. Gli indicatori

L'Amministrazione comunale e il personale del Comune di Ferrazzano sono consapevoli delle crescenti esigenze della comunità locale che rendono necessario la dovuta attenzione ai costi ed agli standard di qualità.

A tal fine si realizzeranno indagini di gradimento specifiche richiedendo direttamente agli utenti in merito al loro grado di soddisfazione (customer satisfaction).

Oltre a tali attività di indagine sul gradimento da parte degli utenti, l'Amministrazione comunale provvederà a monitorare in itinere i costi relativi ai processi, per garantire non solo il perseguimento degli obiettivi di efficienza ed economicità, assicurando all'occorrenza tempestive manovre correttive, ma anche le condizioni per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica con particolare riguardo al pareggio del bilancio di competenza imposto dal D. lgs. 118/2011 e s.m..

Per quanto riguarda i costi dei processi questi sono stati individuati considerando le seguenti voci:

1. costo delle risorse umane, corrispondenti al costo delle unità operative impegnate nel processo;
2. costi diretti, ovvero spese sostenute rilevabili dai capitoli di bilancio assegnati per la realizzazione di ciascun processo;
3. costi dei collaboratori esterni, ovvero delle collaborazioni esterne;

Una delle finalità strategiche fondamentali del Piano è quella di garantire il controllo dei costi dei processi, che costituiscono le spese correnti destinate al funzionamento del Comune (esclusi gli interessi passivi per i prestiti ed il fondo di riserva).

Si tratta di conseguire il progressivo e costante miglioramento dell'efficienza della gestione del Comune, incentrata sul razionale utilizzo delle risorse disponibili, tenendo conto dei bisogni della collettività, e degli atti di programmazione politica, finanziaria e strategica dell'Amministrazione definite nel Programma di mandato e nel programma/progetti contenuti nel DUP.

5. le azioni di miglioramento del ciclo di gestione

1. Definizione di una banca dati e di un'anagrafica di riferimento degli indicatori di performance;
2. Rilevazione del benessere organizzativo e definizione delle azioni di miglioramento organizzativo;
3. Attuazione di azioni finalizzate alla rilevazione della soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
4. Diffusione della cultura della qualità e della trasparenza dei servizi;
5. Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini anche attraverso lo sviluppo delle forme di partecipazione e di collaborazione previste nello Statuto dell'Ente;
6. Potenziamento del controllo di gestione al fine di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati, la funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità nella realizzazione degli obiettivi di che trattasi.

6. il sistema premiante (ex d.lgs.150/2009) la valutazione del personale dipendente.

Relativamente al peso degli incentivi monetari nella motivazione degli individui all'interno delle organizzazioni, in genere, nelle amministrazioni pubbliche spesso si è registrato un basso, a volte nullo, livello di differenziazione nell'erogazione degli incentivi individuali, secondo un approccio fortemente egualitaristico e, quindi, fortemente penalizzante per i più meritevoli; molte delle differenze sono state fatte su parametri formali (presenza in servizio, livello di inquadramento, ecc.) e non sulla base dei meriti accumulati e dei risultati prodotti; Poiché l'incentivo serve a migliorare la qualità dei servizi e la produttività delle amministrazioni pubbliche le distribuzioni di incentivi devono corrispondere effettivi miglioramenti sui piani evidenziali.

Un utilizzo evoluto degli incentivi può rappresentare una leva fondamentale per affermare una concezione meritocratica, per orientare effettivamente ai risultati, per sviluppare una maggiore propensione al rischio e all'assunzione di responsabilità, per promuovere e sostenere l'innovazione, ecc. Una corretta gestione del sistema degli incentivi deve vedere un collegamento diretto tra questi e l'ottenimento dei risultati.

7.valutazione

La valutazione della performance organizzativa ed individuale è una tappa fondamentale del ciclo di gestione della performance istituito dal D.lgs. n.150/2009.

7.1 - CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

In sede di contrattazione sarà definita la percentuale di indennità di risultato che si intende attribuire alle P.O. (tra il 10% ed il 25% dell'indennità di posizione art.3 CCNL 31/03/1999). Successivamente, in relazione al punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione della performance 2017 (obiettivi raggiunti) sarà erogata l'indennità di risultato rapportata a detta percentuale.

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE P.O. DA PARTE DEL NUCLEO AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUIBILI
ORGANIZZAZIONE E COMPORAMENTO	MAX PUNTI 30	CAPACITA' RELAZIONALE INTERNA con personale dell'area	10
		CAPACITA' RELAZIONALE INTERNA con altre P.O.	10
		SOLVING PROBLEM	10
RAPPORTI CON L'UTENZA	MAX PUNTI 10	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	5
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	5
COMPETENZA	MAX PUNTI 30	COMPETENZA GIURIDICA/LEGISLATIVA	10
		COMPETENZA TECNICA	10
		COMPETENZA GESTIONALE	10
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 30		30

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DA PARTE DELLE P.O.

Sui seguenti criteri sarà valutato il personale nella misura in cui viene coinvolto nell'ambito dell'area di appartenenza o in altre aree al raggiungimento degli obiettivi

	TOTALE MAX PUNTI 100		PUNTI ATTRIBUIBILI
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI SPECIFICI	MAX PUNTI 50		50
RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA	MAX PUNTI 20	GRADO DI SODDISFACIMENTO DELL'UTENZA	10
		PRONTEZZA E CHIAREZZA	10
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE	MAX PUNTI 20	COMPORAMENTO	10
		MODALITA' ESECUTIVE CON CUI SI E' RESA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NELL'ARCO TEMPORALE OGGETTO DI VALUTAZIONE	10
GRADO DI PARTECIPAZIONE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	MAX PUNTI 10	CONTRIBUTO PERSONALE OFFERTO DA CIASCUN DIPENDENTE PER RAGGIUNGERE L'OBIETTIVO	10

7. 2 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI AL PERSONALE

l'incentivo che dovrà essere ripartito tra il personale che partecipa al raggiungimento degli obiettivi viene definito in sede di contrattazione decentrata.

PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO
DA 0 A 10	0%
DA 11 A 40	30%
DA 41 A 60	60%
DA 61 A 80	80%
DA 81 A 100	100%

7. 3 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI ALLE P.O.

PUNTEGGIO ATTRIBUITO	PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO
DA 0 A 10	0%
DA 11 A 40	30%
DA 41 A 60	60%
DA 61 A 80	80%
DA 81 A 100	100%

AREA AMMINISTRATIVA

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio (art. 5 del presente piano)

descrizione	2014	2015	2016
Popolazione totale (31/12)	3322	3344	3309
Residenti stranieri (31/12)	60	75	63
Carte di identità rilasciate (inclusi i rinnovi)	448	380	371
Variazioni anagrafiche	242	300	291
Eventi registrati nel registro di stato civile	112	111	324
elettori	3071	3101	3107

OBIETTIVO STRATEGICO: Agenda digitale

Obiettivo operativo	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	indicatore
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017/2019 report entro il 31/12/2017
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT
Trasferimento della banca dati anagrafica all'ANPR. Il progetto promosso dal Ministero dell'Interno, prevede il trasferimento delle banche dati anagrafiche comunali in una unica banca dati nazionale	x			Attivazione collegamenti Effettuazione bonifiche Trasferimento dati nei tempi previsti dal Ministero (al momento 31/12/2017)

AREA FINANZIARIA – TRIBUTI- ECONOMATO

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio finanziario (art. 5 del presente piano)

descrizione	2014	2015	2016
Numero delibere esaminate	144	137	106
Numero determinate predisposte	207	181	173
Numero reversali	596	858	1.223
Numero mandati	1.169	1.148	1.089
Numero fatture registrate	362	519	799
Numero rendiconti agenti contabili	3	3	3
Numero sedute con il Revisore dei conti	5	7	7

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio tributi (art. 5 del presente piano)

descrizione	2014	2015	2016
Numero bollettini IMU o F/24	/	/	/
Numero avvisi di accertamento IMU emessi	271	/	/
Numero avvisi di accertamento TASI emessi	251	/	/
Numero avvisi di accertamento TARI emessi	187	/	/
Numero istruttorie rimborsi	3	/	/
Numero flussi F24 Agenzia delle Entrate IMU+ TASI			
Numero flussi F24 Agenzia delle Entrate TARI			

OBIETTIVO STRATEGICO servizio finanziario: armonizzazione dei sistemi contabili e fatturazione elettronica

Obiettivo operativo	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	indicatore
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017/2019 report entro il 31/12/2017
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT
Bilancio armonizzato	x			Attuazione dei nuovi adempimenti legati alla trasmissione alla Banca dati Amministrazioni Pubbliche del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione entro 30 giorni dall'approvazione
Adesione al Nodo Nazionale dei Pagamenti	x			Adesione all'iniziativa nazionale Pago PA . Attivazione del sistema che consente ai cittadini e alle imprese di pagare le proprie pendenze attraverso i servizi e le apparecchiature messe a disposizione da tutti i prestatori di Servizi di pagamento (banche, poste ecc.

OBIETTIVO STRATEGICO servizio tributi: Recupero dei tributi attraverso la lotta all'evasione

Obiettivo operativo	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	indicatore
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017/2019 report entro il 31/12/2017
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT
Controlli ICI-IMU-TASI-TARI – ACQUA	x			Recupero delle somme complessive conteggiate come importi degli avvisi emessi; portare a regime gli accertamenti dei tributi comunali
Procedura di trasmissione al MEF dei riversamenti, rimborsi e regolarizzazioni contabili dei Tributi Locali	x			Trasmissione al MEF tramite inserimento dei dati nella procedura attivata appositamente nel Portale del Federalismo fiscale, delle istanze/ comunicazioni di rimborso presentate a decorrere dal 2012 dai contribuenti, in merito a tributi locali pagati in eccesso al Comune e allo Stato, che hanno avuto esito positivo e pertanto hanno dato origine a riversamenti, rimborsi o regolarizzazioni contabili.

AREA TECNICO MANUTENTIVA

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio finanziario (art. 5 del presente piano)

descrizione	2014	2015	2016
Numero ore apertura al pubblico	36	36	36
Numero appalti eseguiti	6	5	8
Numero affidamenti in economia	40	36	30
Numero determine predisposte	145	111	109
Numero interventi manutenzione ordinaria e straordinaria	18	28	40
Numero C.I.G. richiesti	30	35	40
Numero richieste regolarità contributiva allo sportello telematico dell'INPS(DURC inarcassa ecc.)	/	74	110

OBBIETTIVO STRATEGICO: GESTIONE INNOVATIVA DEI SERVIZI CIMITERIALI

Obiettivo operativo	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	indicatore
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017/2019 report entro il 31/12/2017
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT
Gestione diretta del servizio di illuminazione votiva	x			Attivazione del servizio in gestione diretta ed emissione della bollettazione annuale entro il 30/11/2017 e 31 marzo dal 2018.
Adeguamento ai nuovi moduli unificati per l'edilizia e le attività commerciali di cui al D.lgs. 222/2016	x	x		Adeguamento e pubblicazione sul sito della modulistica unificata per attività edilizia (CIL – CILA – SCIA ecc.)

AREA DI VIGILANZA

OBIETTIVO STRATEGICO: ALBO ON LINE -

Obiettivo operativo	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	indicatore
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017/2019 report entro il 31/12/2017
Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT
gestione pratiche di commercio	x			rapporti con il suap della camera di commercio ai fini della gestione delle attivita' commerciali - istruttoria pratiche di commercio
Gestione albo on line	x			pubblicazione di tutti gli atti e provvedimenti sull'albo pretorio on line
redazione e gestione ordinanze in materia di viabilita'- gestione automezzi comunali				ordinanze, mappatura dei mezzi con relative scadenze riguardo agli adempimenti obbligatori quali polizze, bolli ecc.controllo delle schede di utilizzo dei mezzi

9. procedimento per la valutazione.

Il Nucleo di valutazione compila le schede di valutazione delle P.O. secondo i criteri di cui al presente piano, le quali debitamente sottoscritte vengono trasmesse agli interessati i quali entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento possono formulare eventuali osservazioni o contro deduzioni.

Trascorsi i dieci giorni, il Nucleo, valutate le eventuali osservazioni e/o le contro deduzioni, assegna in via definitiva, a ciascun incaricato, il punteggio finale.

Le P.O. compilano le schede di valutazione del personale appartenente alla propria area/settore secondo i criteri di cui al presente piano, le quali debitamente sottoscritte vengono trasmesse agli interessati i quali entro 10 (dieci) giorni dal ricevimento possono formulare eventuali osservazioni o contro deduzioni indirizzandole al Nucleo di valutazione.

Trascorsi i dieci giorni, il Nucleo, valutate le osservazioni e/o le contro deduzioni, assegna in via definitiva, a ciascun incaricato, il punteggio finale .

10. norma finale.

Restano in vigore tutte le norme dei regolamenti vigenti in questo Comune che non sono in contrasto con il presente piano.