

COMUNE DI FERRAZZANO

PIANO DELLE PERFORMANCE

Documento programmatico triennale
2015-2017

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 la relazione previsionale e programmatica annessa al bilancio di esercizio. E quest'ultima 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.

2. l'identità e la storia

Il vecchio [borgo](#), adagiato principalmente sul versante meridionale, è stato costruito pietra su pietra dalla fatica quotidiana di un'esistenza dedicata quasi totalmente all'[agricoltura](#). Esso si è conservato architettonicamente quasi intatto per secoli con le case attaccate l'una all'altra per motivi climatici e i numerosi vicoli tortuosi e a saliscendi. Del suo passato molto remoto poco o nulla è visibile ad occhio nudo ad eccezione di alcuni reperti antichi in mano a privati e a musei, mentre resti di mura megalitiche sono state individuate sul versante nord e lungo la zona detta del Torrione dove si notano grossi blocchi calcarei inglobati in costruzioni antecedenti il XVII secolo. Invece parte della cinta situata a valle, già segnalata nel 1699 ed eretta nelle vicinanze del tratturo Ponte della Zittola-Lucera, è stata riscoperta ultimamente dalla sezione locale dell'Archeoclub d'Italia.

3.Le caratteristiche generali della popolazione

L'analisi della struttura della popolazione del Comune evidenzia al 31.12.2014 una popolazione residente pari a complessivi 3315 abitanti. Era pari a 3310 unità la popolazione residente al 31.12.2013, con un incremento di 5.

L'analisi della struttura della popolazione del Comune evidenzia nel 2014 una popolazione: della fascia di età 0-14 anni, pari a 398 unità, erano 402 nel 2013; della fascia di età 15-64 anni, pari a 2324 unità, erano 2347 nel 2013; della fascia di età 65 anni ed oltre, pari a 587 unità, erano 553 unità nel 2013.

Per quanto riguarda i principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Ferrazzano, si registrano i seguenti risultati.

1. L'indice di vecchiaia della popolazione, che rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione in quanto è il rapporto percentuale tra il numero degli ultra sessantacinquenni ed il numero dei giovani fino a 14 anni. E' stato pari a 587 anziani su 398 giovani nel 2014. I dati evidenziano che la popolazione di Ferrazzano è abbastanza anziana.

2. L'indice di dipendenza strutturale, che rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). E' stato pari a 2,36 individui a carico. La popolazione è abbastanza anziana.

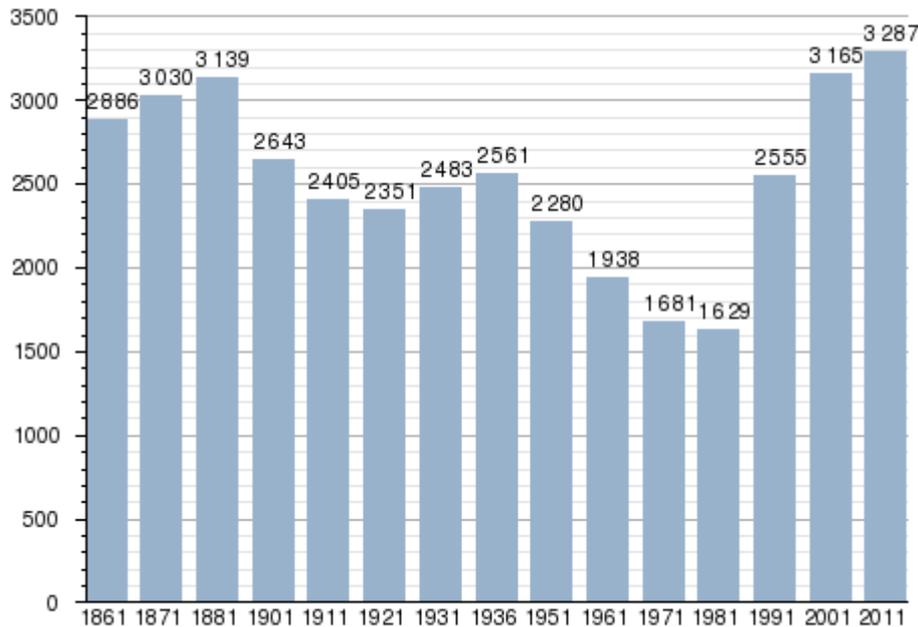
3. L'indice di natalità, che rappresenta il rapporto tra il numero delle nascite ed il numero della popolazione residente. Nel 2014 l'indice è stato pari a Era pari a nel 2013.

6. L'indice di mortalità, che rappresenta il rapporto percentuale tra il numero dei decessi ed il numero della popolazione residente. Nel 2014 l'indice è stato pari a Era pari a nel 2013.

7. Per quanto, infine, riguarda l'età media della popolazione la stessa si mantiene negli anni stabile.

Evoluzione demografica

Abitanti censiti



4. Le Caratteristiche generali del territorio

Il Comune di Ferrazzano è situato a 872 metri sul livello del mare, e si estende su un'area di 16 Km² con una densità di abitativa di 208,12 ab./Km².

Confina: con il Comune di Campobasso, Mirabello Sannitico, Gildone e Campodipietra.

La flora risulta diversificata sul territorio e molte sono le specie arboree e erbacee presenti.

La zona collinare caratterizzata fortemente dalla presenza dell'ulivo, mentre nell'area dell'alta collina e montana la vegetazione è rappresentata prevalentemente da boschi. In aree più limitate si possono ammirare bellissimi boschi misti con querce, olmi e conifere. La fauna della zona è caratterizzata dal clima mite, dalla vegetazione arborea e dalle modificazioni secondarie apportate dall'uomo cioè dagli insediamenti rurali ed urbani.

5. I beni monumentali , artistici e culturali

Chiesa di S. Maria Assunta

La chiesa arcipretale dell'Assunta non ha una data di costruzione precisa anche se alcuni elementi architettonici risalgono ai secoli [XI](#) e [XII](#) come la memoria dell'anno [1065](#), scolpita nel soprarco della porta maggiore ancora esistente, e quella del [1169](#), oggi scomparsa, che si trovava in una pietra del vecchio campanile. In origine la chiesa era a tre navate e gli archi dividevano quella centrale dalle altre due in cui erano le cappelle. Aveva un campanile che "si rimirava a trenta miglia di distanza", crollato a causa di un fulmine del [1658](#). La saetta causò gravi danni all'intero edificio per cui nel [1726](#) esso venne integralmente ristrutturato e ridotto ad una sola navata, con la sopraelevazione del soffitto, espediente quest'ultimo non riuscito perché realizzato senza rafforzare i muri laterali di sostegno. Quell'errore tecnico ha causato ulteriori interventi di cui l'ultimo nel 1962 dietro interessamento dell'Arch. Mons. Giovanni Cerio. Con questi ultimi lavori la chiesa

dell'Assunta subisce una revisione generale con la pittura della volta da parte dell'artista Giovanni Passeri. Sulla stessa volta esistevano figure dipinte dall'artista campobassano Amedeo Trivisonno nel 1927. Attualmente sette altari arricchiscono le pareti laterali con le statue, tutte di pregevole fattura, di S. Rocco, della Vergine, di S. Antonio, di S. Michele, del Santissimo Crocifisso, del Sacro Cuore di Gesù, di S. Giuseppe. Quest'ultima statua è opera di Paolo Saverio di Zinno, artista campobassano del 1700. Il portale della chiesa risale al 1200 ed è affiancato da due colonne molto sottili, sormontate da [capitelli](#) in stile [corinzio](#). Essi reggono un arco finemente lavorato e ricco di motivi floreali. Nella lunetta, invece, è raffigurato un grosso volatile nell'atto di beccare il cibo, simbolo dei fedeli che si nutrono dei beni celesti. Nella fascia intorno vi sono scolpiti girali con foglie e fiori alternati mentre una seconda fascia, aggettante, in parte corrosa dal tempo, presenta un intreccio complicato di viticci con due animali in basso. Una curiosità: l'iscrizione corrosa dal tempo, visibile su una pietra a destra del portale, testimonia l'antico Ius Patronatus del Comune sulla chiesa. All'interno della chiesa, sotto quella che una volta era la scala a chiocciola che portava all'[organo](#), c'è una Fonte Battesimale, che risale al XIII secolo. Della scultura risaltano il classico Agnello crucifero, decorato con motivi stilizzati, in mezzo una fascia a zig zag che parte dalle bocche di due animali posti lateralmente in basso. Il [pulpito](#) della chiesa dell'Assunta è a forma di cassa, sostenuto da quattro colonne, risale al XIII secolo ed è il pezzo artistico di maggiore rilievo che non trova precisi riscontri nel [Molise](#) per il suo livello qualitativo ^{[[senza fonte](#)]}. Finemente lavorato risulta l'arco tribolo, incorniciato a sua volta con foglie stilizzate, immerso in effetti di morbido chiaroscuro. Nella fascia superiore una fascia decorativa presenta tralci di viti ad andamento curvilineo con foglie, grappoli e due figurine umane, non statiche, intente alla vendemmia; all'angolo destro è scolpito un mascherone dalla cui bocca partono altri tralci che ornano l'intero prospetto. Tra i [capitelli](#), variamente lavorati, interessante è quello frontale a destra con tre [foglie d'acanto](#), ricurve stilizzate alla maniera [gotica](#). Tra le foglie risaltano la figura di un vescovo o di re, un cammello simbolo della mansuetudine, una pia donna che reca nella mano destra una corona ed ha la sinistra sul petto: un'altra figura tenta di colpire un volatile. Il pulpito è realizzato in marmo color [terra di Siena](#).

Il castello baronale Carafa

Il [castello](#), di origine [normanna](#), venne ricostruito tra il [1498](#) e il [1506](#) in seguito alla sua precedente distruzione durante il terremoto del [1496](#). Esso, completato agli inizi del [XVII secolo](#), rappresenta il tipico tentativo degli architetti del '500 di convertire la rude ed austera [fortezza medievale](#) in confortevoli palazzi signorili. Le due [torri](#) cilindriche laterali e le mura sono di circa 40 cm di grossezza e un tempo erano serviti da scalini in pietra. Esse si levano dal suolo a scarpata. Quella di destra, fornita oggi di un piccolo terrazzino, ha perso il suo [camminamento di ronda](#). La seconda invece, detta del Giurato, fa ancora bella mostra di sé anche se risulta modificata nella parte superiore per essere stata utilizzata come serbatoio dell'acqua del Sambuco all'inizio del secolo. Il lato a mezzogiorno si innalza sopra un dirupo che scopre la valle circostante ed ha rappresentato da sempre una posizione ottimale di difesa per la popolazione. Si accede al castello tramite un ponticello in pietra che sostituì quello levatoio in legno, caduto in disuso, alla fine del XVII secolo, durante il dominio del duca Antonio Vitagliano detto il Vecchio. L'ingresso, con arco a sesto ribassato e con in mezzo lo [stemma](#) dei [Carafa](#)-Molise (tre capeletti fra due sbarre a destra, a sinistra le insegne di Porzia De Capoa, moglie di Gerolamo), rappresenta l'originale. In alto al centro l'elegante cornice in pietra locale con l'iscrizione dedicata al Carafa. Il cortile è ben proporzionato e risente dello stile tardo-rinascimentale. Lo arricchiscono una cisterna e alcuni stemmi araldici di famiglie gentilizie che ebbero in baronia Ferrazzano.

6. Eventi e feste

Festa del Santo Patrono San Antonio di Padova che si festeggia il 13 Giugno, festa Sacro Cuore che si festeggia il 6 e 7 luglio, festa di Ponte Rotto la prima domenica di Settembre, Agosto Ferrazzanese ;

7.L'economia

La vicinanza di un centro vivace e dalla struttura completa come Campobasso non ha certo favorito la crescita della struttura interna e l'istituzione di uffici o servizi sul posto: vi si trovano così i normali uffici comunali e postali; nelle strutture scolastiche presenti si possono frequentare tutte le classi dell'istruzione obbligatoria ed i servizi socio-sanitari consistono in una farmacia ed un ufficio di cittadinanza. Associazioni appositamente costituite si occupano della promozione culturale e del recupero delle tradizioni locali. Negli impianti sportivi disponibili si praticano calcio, basket, tennis, il territorio è dotato di una pista ciclabile; discreta la dotazione di strutture ricettive che consentono anche il soggiorno. La comunità, che conduce una vita in equilibrio tra l'apertura al nuovo ed il legame con la tradizione, trae sostentamento da una struttura economica che presenta i segni di una trasformazione non ancora del tutto compiuta: l'agricoltura produce frumento, olive, uva ed ortaggi e dà alimento alle attività dell'indotto, dalla produzione oleovicola al commercio dei prodotti agricoli; un tessuto industriale ricco e composito non si è ancora affermato ma negli ultimi anni nuove imprese hanno fatto la loro comparsa, particolarmente nel settore edile, assecondando l'espansione edilizia condizionata dalla vicinanza del capoluogo regionale. Questa ha esercitato influssi benefici anche sulla rete commerciale, più che adeguata alle esigenze degli abitanti e recentemente apertasi anche alla grande distribuzione.

8. 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

8.1 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.

9. 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 approverà la Relazione previsionale e programmatica 2015/2017, nel mettere in luce le caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia locale e dei servizi dell'ente, andrà a precisare le risorse umane, strumentali e tecnologiche nonché una valutazione generale sui mezzi finanziari anche attraverso l'individuazione delle fonti di finanziamento; la relazione deve essere redatta 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, che approverà dopo l'avvenuta approvazione 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), 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.

10. 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 Patto di Stabilità Interno.

Per quanto riguarda i costi dei processi questi sono stati individuati considerando le seguenti cinque 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 nella relazione previsionale e programmatica.

11. LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE

1. Definizione del ciclo di gestione e di programmazione del bilancio integrato al ciclo di governo;
2. Definizione degli indicatori di outcom per la verifica degli impatti prodotti dalle politiche amministrativo-gestionali;
3. Definizione di una banca dati e di un'anagrafica di riferimento degli indicatori di performance;
4. Rilevazione del ben-essere organizzativo e definizione delle azioni di miglioramento organizzativo;
5. Attuazione di azioni finalizzate alla rilevazione della soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
6. Diffusione della cultura della qualità e della trasparenza dei servizi;

7. 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;
8. 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.

12. IL SISTEMA PREMIANTE (EX D.LGS.150/2009) LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE.

12. 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.

13. 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. Le novità del decreto in merito alla valutazione si ispirano alle migliori pratiche a livello internazionale, prendendo spunto in particolare dei modelli sviluppati in altri Paesi europei.

13.1 - CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

SCHEDA 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.

	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

13. 2 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI AL PERSONALE

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%

13. 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%

14. OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI SPECIFICI

AREA AMMINISTRATIVA		
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE
ASSICURARE GLI ADEMPIMENTI DELLA TRASPARENZA NEI LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI DI CUI AL D. LGS. 33/2013	COSTANTE AGGIORNAMENTO DEL SITO DELLA TRASPARENZA	PUBBLICAZIONE ATTI E INFORMAZIONI AL 31/12/2015
RICOGNIZIONE PRATICHE AMMINISTRATIVE LOTTI A-B-C VECCHIO CIMITERO	RICOGNIZIONE PRATICHE AMMINISTRATIVE LOTTI A-B VECCHIO CIMITERO COLLABORAZIONE CON L'AREA TECNICA AI FINI DELLA DIGITALIZZAZIONE.	COMPLETAMENTO DELLE PRATICHE, SPEDIZIONE LETTERE AGLI INTERESSATI, INDIVIDUAZIONE LOCULI CHE RESTANO AL COMUNE POICHE' NON RINNOVATI, INVITO A SOTTOSCRIVERE I CONTRATTI SOSPESI ECC. AI FINI DELLA DIGITALIZZAZIONE

14. OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI SPECIFICI

AREA TECNICO MANUTENTIVA		
OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE
ASSICURARE GLI ADEMPIMENTI DELLA TRASPARENZA NEI LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI DI CUI AL D. LGS. 33/2013	COSTANTE AGGIORNAMENTO DEL SITO DELLA TRASPARENZA	PUBBLICAZIONE ATTI E INFORMAZIONI AL 31/12/2015
RILASCIO CERTIFICATI DI AGIBILITA' PER TUTTI GLI IMMOBILI	MAPPATURA DI TUTTI GLI IMMOBILI PER I QUALI NON E' STATO MAI RILASCIATO IL CERTIFICATO DI AGIBILITA'	CREAZIONE BANCA DATI DEGLI IMMOBILI INTERESSATI AI FINI DEL RILASCIO CERTIFICATI AGIBILITA'
MAPPATURA DEI CONTATORI PER L'EROGAZIONE DELL'ACQUA POTABILE	RILEVAZIONE DELLE MANOMISSIONI E LETTURA DEI CONSUMI E GEOREFERENZIAZIONE E RILEVAZIONE FOTOGRAFICA DEI CONTATORI DELL'ACQUA NELLE ZONE RURALI.	REPORT DEI NUMERI DI MATRICOLA DEI CONTATORI MANOMESSI, PRIVI DI SIGILLO, ABUSIVI ECC. RILEVAZIONE DEI RELATIVI CONSUMI
SISTEMAZIONE SETTORI A - B - C VECCHIO CIMITERO	DIGITALIZZAZIONE PRATICHE SOSPESE DEI SETTORI A - B - C DEL VECCHIO CIMITERO	COMPLETAMENTO DELLE PRATICHE MEDIANTE DIGITALIZZAZIONE NEL PROGRAMMA IN DOTAZIONE

14. OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI SPECIFICI

AREA SERVIZI FINANZIARI – SOCIALI E SCOLASTICI		
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE
ASSICURARE GLI ADEMPIMENTI DELLA TRASPARENZA NEI LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI DI CUI AL D. LGS. 33/2013	COSTANTE AGGIORNAMENTO DEL SITO DELLA TRASPARENZA	PUBBLICAZIONE ATTI E INFORMAZIONI AL 31/12/2015
CENSIMENTO DEGLI IMMOBILI DATI IN COMODATO GRATUITO AD ASSOCIAZIONI	CATALOGAZIONE DEGLI IMMOBILI E RELATIVI COSTI DI GESTIONE E MANUTENZIONE	CREAZIONE BANCA DATI CON INDICAZIONE DEI COSTI PER CIASCUN IMMOBILE
AGGIORNAMENTO DELL'INVENTARIO DEI BENI COMUNALI IN LINEA CON IL d. Lgs. 118/2014	RIELABORAZIONE DELL'INVENTARIO DEI BENI COMUNALI PER ADEGUARLO ALLA NUOVA LEGGE IN MATERIA DI CONTABILITA'	CREAZIONE DEL NUOVO INVENTARIO UTILIZZANDO IL PROGRAMMA IN DOTAZIONE AL COMUNE E COMPATIBILE PER LA TRASMISSIONE DEI DATI PATRIMONIALI AL MINISTERO DEL TESORO.

14. OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI SPECIFICI

AREA VIGILANZA		
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI SPECIFICI	INDICATORE
ASSICURARE GLI ADEMPIMENTI DELLA TRASPARENZA NEI LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI DI CUI AL D. LGS. 33/2013	COSTANTE AGGIORNAMENTO DEL SITO DELLA TRASPARENZA	PUBBLICAZIONE ATTI E INFORMAZIONI AL 31/12/2015
GESTIONE PRATICHE DI COMMERCIO	RAPPORTI CON IL SUAP DELLA CAMERA DI COMMERCIO AI FINI DELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' COMMERCIALI	ISTRUTTORIA PRATICHE DI COMMERCIO
GESTIONE ALBO ON LINE	GESTIONE ALBO PRETORIO	PUBBLICAZIONE DI TUTTI GLI ATTI E PROVVEDIMENTI SULL'ALBO PRETORIO ON LINE
REDAZIONE E GESTIONE ORDINANZE IN MATERIA DI VIABILITA'- GESTIONE AUTOMEZZI COMUNALI	REDAZIONE E GESTIONE ORDINANZE IN MATERIA DI VIABILITA', MAPPATURA DI TUTTI I MEZZI DEL COMUNE	ORDINANZE, REGISTRO DEI MEZZI CON RELATIVE SCADENZE RIGUARDO AGLI ADEMPIMENTI OBBLIGATORI QUALI POLIZZE, BOLLI ECC. CONTROLLO DELLE SCHEDE DI UTILIZZO DEI MEZZI

15. 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. compila 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 .

16. norma finale.

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

15. DIAGRAMMA DELLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA

