

COMUNE DI FORNOVO SAN GIOVANNI
Provincia di Bergamo

**IL PIANO DELLA
PERFORMANCE
2019 – 2021**

INDICE DEL PIANO

1. Premessa

- La Performance
- Gli strumenti – gli strumenti da mettere a sistema
- Ciclo di gestione della performance

2. Il Contesto Esterno

- Chi siamo
- Come operiamo, il territorio, la popolazione, le strutture

3. Il Contesto Interno

- Il Governo - le finalità, l'assetto organizzativo
- Il Bilancio del Comune – gli indicatori finanziari ed economici generali

4. Mandato e missione

- Il processo di formazione del piano – L'albero della performance

5. La correlazione del sistema

- I modelli per la misurazione della performance
- La scheda di valutazione bilanciata (BSC)
- Insieme dei risultati ottenuti (outcome)
- Missioni del Documento Unico di Programmazione

6. Obiettivi strategici e gli obiettivi operativi

- Obiettivi strategici, manageriali e operativi

7. Obiettivi per ogni servizio

- La programmazione di riferimento dei Servizi

8. Valutazione, misurazione, e premialità

1. PREMESSA

Nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, con l'approvazione del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, così come modificato con il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n° 74, è stato delineato il quadro normativo degli interventi volti a promuovere l'ottimizzazione della produttività del lavoro, dell'efficienza e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il D.lgs. 150/09 mette a sistema una serie di elementi già introdotti dai precedenti interventi normativi nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, focalizzando l'attenzione sui temi della misurazione, valutazione e trasparenza della **performance**, (un mix tra il risultato dell'agire e l'agire che ha portato a tale risultato), con l'obiettivo primario di miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Il D.lgs. 150/09 non pone solo l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di dotarsi di un sistema di misurazione e valutazione delle performance, sia organizzative che individuali, ma indica anche quali procedure, quali azioni, quali atti devono essere adottati e con quale tempistica.

La norma entra anche nel merito degli strumenti e delle metodologie da adottare e vengono anche fornite precise indicazioni metodologiche per la costruzione degli indicatori.

Il Piano della Performance, con annesso il dettaglio degli obiettivi, è redatto in coerenza con il bilancio triennale il Documento Unico di Programmazione è unificato al Piano Esecutivo di Gestione così come stabilito dall'articolo 169 3-bis del D.lgs. n. 267/2000, modificato dal D.L. 174/12 nel testo integrato dalla legge di conversione n. 213/12.

La performance

Il concetto di performance organizzativa ed individuale, da molto tempo in uso nelle aziende private, è stato introdotto anche nelle Pubbliche Amministrazioni. L'articolo 3 comma 2 del suddetto Decreto dispone, infatti, che le amministrazioni pubbliche sono tenute a misurare ed a valutare la performance organizzativa e individuale.

Il concetto di performance è centrale nella gestione di un'organizzazione: la "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità, degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita (Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione).

"Performance organizzativa": la performance ottenuta dall'ente nel suo complesso o dalle singole unità organizzative nelle quali si articola;

"Performance individuale": la performance ottenuta da singoli individui o gruppi di individui;

"Ciclo di gestione della performance": il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo.

Gli strumenti

Ai fini della corretta gestione delle performance introduce due nuovi documenti in chiave programmatica:

- il piano della performance, da adottare annualmente, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria. Il piano esplicita gli obiettivi per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli

obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, nel quadro delle risorse disponibili;

- in fase di rendicontazione, la relazione sulla performance, che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate

Il **ciclo della performance** si svolge nel corso dell'anno ed è scandito da diversi documenti già in essere nell'Amministrazione:

- **Il Documento Unico di Programmazione (DUP)** è stato introdotto dalla normativa sulla contabilità armonizzata di cui al Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118, che sostituisce la Relazione Previsionale Programmatica. Esso rappresenta una delle innovazioni più importanti della nuova programmazione degli enti locali, è approvato dal Consiglio Comunale su proposta della Giunta entro il 31 luglio di ciascun anno. Il DUP è lo strumento di programmazione strategica e operativa dell'ente locale, con cui si unificano le informazioni, le analisi, gli indirizzi della programmazione. A differenza della vecchia relazione previsionale e programmatica, il DUP non è un allegato al bilancio di previsione ma un atto a sé stante, approvato a monte del bilancio. E' composto da due sezioni la sezione strategica e la sezione operativa. Nella prima sono sviluppate le linee programmatiche dell'ente. Sono infatti definiti gli indirizzi generali dei soggetti controllati e partecipati. Nel DUP strategico, inoltre, trovano spazio i programmi di spesa, gestione del patrimonio, definizione degli equilibri economico-finanziari e di cassa, valutazioni di coerenza e compatibilità con i vincoli di finanza pubblica. Molto importante, infine, la parte che concerne all'assetto organizzativo e alla gestione del personale. Nella sezione operativa del DUP, invece, sono individuati per ogni missione i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi definiti nella sezione strategica.
- **Il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.)**, previsto dall'art. 169 del D. lgs n. 267/2000, è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati. E' il piano strategico-gestionale con cui ogni amministrazione comunale, sulla base del bilancio di previsione, approvato, determina gli obiettivi della gestione annuale, affidando ai responsabili dei servizi le risorse necessarie per il raggiungimento di tali obiettivi (viene anche denominato "Piano delle risorse finanziarie e degli obiettivi").

L'insieme di questi due documenti corrisponde all'esigenza che il legislatore ha posto a base del piano delle performance e che, in tale ambito, il P.E.G. costituisce il documento di importanza centrale, in quanto appare come il "contenitore omnibus capace di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatico e del conseguente controllo".

Il documento sulle performance deve contenere, pertanto, l'indicazione dei risultati attesi non solo in termini di rendimento, ma anche di risultati. In altri termini, è necessario che siano previsti i risultati esterni, le conseguenze per i cittadini, gli utenti ed i soggetti interessati, che si vogliono realizzare, oltre alla previsione degli indicatori sulla cui base misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.

GLI STRUMENTI DA METTERE A SISTEMA



CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo di Gestione della performance si articola 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.

LA STRUTTURA DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della Performance del Comune di Fornovo San Giovanni vuole essere uno strumento che mette a sistema molteplici informazioni di cui l'Ente già dispone e

pertanto, comprende ed integra i suddetti documenti programmatici in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi che hanno caratteristiche di strategicità, i relativi portatori di interessi (stakeholders, cittadini società ecc.), gli indicatori e gli obiettivi attesi.

Nell'Indice del Piano si analizzano, innanzitutto, il contesto socio-economico, nel quale l'Amministrazione opera e che sta alla base delle proprie strategie, e l'organizzazione interna, intendendo con ciò la composizione degli organi istituzionali, il complesso organizzativo e le risorse strumentali, economiche ed umane a disposizione.

La seconda parte dell'elaborato, invece, riporta, attraverso una struttura "ad albero", il percorso che, dalle Linee Programmatiche di mandato, passa attraverso il Documento Unico di Programmazione approvato annualmente, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di responsabilità, agli obiettivi strategici ed ai relativi obiettivi operativi.

2. IL CONTESTO ESTERNO

CHI SIAMO

Il Comune di Fornovo San Giovanni è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114).

I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione.

Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo (267/2000)), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio della sussidiarietà.

Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini.

Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale www.comune.fornovosangiovanni.bg.it.

Come operiamo

Il Comune, nell'ambito delle norme, dello Statuto e dei regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri 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 comunale, funzionari responsabili, 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. 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:

Centralità del cittadino
 Etica e Integrità morale,
 Trasparenza e Partecipazione,
 Innovazione
 Eccellenza nei servizi
 Valorizzazione delle risorse interne,
 Ottimizzazione delle risorse.

IL TERRITORIO

Superficie in Kmq		6,95	
RISORSE IDRICHE			
* Fiumi e torrenti			1
STRADE			
* Statali	Km.	8,00	
* Regionali	Km.	0,00	
* Provinciali	Km.	2,00	
* Comunali	Km.	14,00	
* Autostrade	Km.	0,00	
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI			
* Piano regolatore adottato	Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/> del. G.R. n. 12-12116 del 14/09/2009
* Programma di fabbricazione	Si	<input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
* Piano edilizia economica e popolare	Si	<input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI			
* Industriali	Si	<input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
* Artigianali	Si	<input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
* Commerciali	Si	<input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D. L.vo 267/2000)			
	Si	<input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
Se si, indicare l'area della superficie fondiaria (in mq.) 0			
P.E.E.P.	AREA INTERESSATA		AREA DISPONIBILE
P.I.P.	mq. 0,00		mq. 0,00
	mq. 0,00		mq. 0,00

LA POPOLAZIONE

Popolazione legale al censimento	n.	3319
Popolazione residente al 31/12/2018		3436
Di cui		
maschi		1707
femmine		1729
Nuclei familiari		1310
Comunità/convivenze		0
		0

Come da dati forniti dal Servizio Demografico

STRUTTURE, IMPIANTI TECNOLOGICI, ATTREZZATURE, VERDE PUBBLICO ED ECOLOGIA

Tipologia	Esercizio 2018		Programmazione pluriennale												
	2019	2020	2021	2019			2020			2021					
Asili nido	n. 0	post. n. 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Scuole materne	n. 1	post. n. 90	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
Scuole elementari	n. 1	post. n. 130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130		
Scuole medie	n. 1	post. n. 72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72		
Strutture per anziani	n. 0	post. n. 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Farmacia comunali	n.	n.	n.	n.	n.	n.	n.	n.	n.	n.	n.	n.	n.		
Rete fognaria in Km.		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10		
Esistenza depuratore	Si	No	√	Si	No	√	Si	No	√	Si	No	√	Si	No	√
Aree verdi, parchi e giardini	n. 7		n.7			n. 7			n. 7			n. 7			
	hq. 36200		hq. 36200			hq. 36200			hq. 36200			hq. 36200			
Punti luce illuminazione pubb. n.	370		370			370			370			370			
Rete gas in km.	13		13			13			13			13			
Raccolta rifiuti in quintali	1.200.000		1.200.000			1.200.000			1.200.000			1.200.000			
Raccolta differenziata	Si	√	No	Si	√	No	Si	√	No	Si	√	No	Si	√	No
Mezzi operativi n.	3		3			3			3			3			
Veicoli n.	0		0			0			0			0			
Centro elaborazione dati	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Personal computer n.	17		17			17			17			17			

3. IL CONTESTO INTERNO

IL GOVERNO - LE FINALITÀ

Gli organi di governo del comune sono il consiglio, la giunta, il sindaco (art.36 T.U.E.L.).

Il Comune informa la propria attività amministrativa ai principi di democrazia, di partecipazione, di trasparenza, di efficienza, di efficacia, di economicità e di semplicità delle procedure.

Il Comune può istituire e gestire servizi pubblici che abbiano per oggetto produzione di beni e servizi o l'esercizio di attività rivolte a perseguire fini sociali ed a promuovere lo sviluppo economico e civile della comunità locale.

IL CONSIGLIO COMUNALE

Il consiglio è il massimo organo istituzionale del comune ed è rappresentativo della collettività in quanto è eletto direttamente dal corpo elettorale.

A tale organo spettano le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo dell'ente locale.

Il consiglio entra in carica all'atto della proclamazione e ha una durata di 5 anni.

Fino alla data di elezione del nuovo consiglio opera la *prorogatio* dei poteri del consiglio uscente il quale può compiere solo atti improrogabili di ordinaria amministrazione.

E' il Consiglio Comunale che delibera l'istituzione e l'esercizio dei pubblici servizi scegliendo le forme di gestione più appropriate: in forma diretta, tramite concessione a terzi o attraverso convenzioni e accordi di programma con altri enti pubblici e privati.

In generale persegue la collaborazione e la cooperazione con tutti i soggetti pubblici e privati, promuove la partecipazione dei cittadini, delle forze sociali, economiche e sindacali all'amministrazione al fine di garantire alla collettività una migliore qualità della vita.

LA GIUNTA COMUNALE

La giunta è l'organo esecutivo dell'ente locale con competenza generale residuale in tutte le materie che non siano state affidate dalla legge al consiglio o al sindaco.

È composta dal sindaco, che la presiede, e da un numero di assessori, che il sindaco elegge, stabilito dagli statuti

La giunta collabora con il sindaco nella gestione del comune e opera attraverso deliberazioni.

La Giunta Comunale adotta tutti gli atti idonei al raggiungimento degli obiettivi e delle finalità dell'ente nel quadro degli indirizzi politico e amministrativo generali ed in attuazione degli atti fondamentali approvati dal consiglio comunale, salvo quelli espressamente attribuiti ad altri organi.

IL SINDACO

E' l'organo responsabile dell'amministrazione del comune.

Il sindaco, quale ufficiale del governo, svolge i compiti affidatigli dalla legge e in particolare adotta i provvedimenti contingibili ed urgenti in materia di sanità, igiene, edilizia e polizia locale per prevenire ed eliminare gravi pericoli all'incolumità dei cittadini e sovrintende all'espletamento delle funzioni statali attribuite al Comune.

Il sindaco, altresì, coordina e riorganizza, sulla base degli indirizzi espressi dal consiglio comunale e nell'ambito dei criteri eventualmente indicati dalla regione, gli orari degli esercizi commerciali, dei pubblici esercizi e dei servizi pubblici, nonché, d'intesa con i responsabili territorialmente competenti delle amministrazioni interessate, gli orari di apertura al pubblico degli uffici pubblici localizzati nel territorio, al fine di armonizzare l'espletamento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti.

Il sindaco nomina i responsabili degli uffici e dei servizi, attribuisce e definisce gli incarichi dirigenziali e quelli di collaborazione esterna secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla legge, nonché dallo statuto e regolamenti comunali.

Distintivo del sindaco e' la fascia tricolore con lo stemma della Repubblica e lo stemma del comune, da portarsi a tracolla.

Il sindaco come il consiglio comunale, durano in carica per un periodo di cinque anni.

Chi ha ricoperto per due mandati consecutivi la carica di sindaco non e', allo scadere del secondo mandato, immediatamente rieleggibile alle medesime cariche. E' consentito un terzo mandato consecutivo se uno dei due mandati precedenti ha avuto durata inferiore a due anni, sei mesi e un giorno, per causa diversa dalle dimissioni volontarie.

LE AZIENDE PARTECIPATE, GLI ACCORDI DI PROGRAMMA E CONVENZIONI

In sintesi i principali servizi comunali sono gestiti attraverso le seguenti modalità:

	Servizio	Modalità di gestione	Soggetto gestore
1	Servizio segreteria	Segretario Titolare in convenzione	
2	Servizi sociali	Azienda speciale	Az. speciale Risorsa Gera d'Adda
3	Servizio idrico integrato	società partecipata	COGEIDE spa
4	Gestione rifiuti	società partecipata	G.ECO srl
5	Servizio affissioni pubblicità	concessione	M.T. spa
6	Servizio Protezione Civile	Unione Comuni	Unione dei Comuni Terre del Serio
7	Servizio Polizia Locale	Unione Comuni	Unione dei Comuni Terre del Serio

Il ruolo del Comune nei predetti organismi è, da un lato quello civilistico, che compete ai soci delle società di capitali e da un altro lato quello amministrativo di indirizzo politico e controllo sulla gestione dei servizi affidati ai medesimi.

Gli interventi normativi emanati sul fronte delle partecipazioni in società commerciali e enti detenuti dalle Amministrazioni pubbliche, sono volti alla razionalizzazione delle stesse e ad evitare alterazioni o distorsioni della concorrenza e del mercato così come indicato dalle direttive comunitarie in materia. Il Comune, oltre ad aver ottemperato a tutti gli obblighi di comunicazione e certificazione riguardanti le partecipazioni, monitora costantemente l'opportunità di mantenere le stesse in base al dettato normativo di riferimento.

Elenco degli organismi ed enti strumentali e società controllate e partecipate

Organismi gestionali

Tipologia	Esercizio precedente 2018	Programmazione pluriennale		
		2019	2020	2021
Consorzi	n. 0	0	0	0
Aziende	n. 1	1	1	1
Istituzioni	n. 0	0	0	0
Società di capitali	n. 4	4	4	4
Concessioni	n. 1	n. 1	n. 1	n. 1
Unione	n. 1	n. 1	n. 1	n. 1

Società Partecipate

Ragione sociale / denominazione	Sito web della società	Settore Ateco 1	Quota % di partecipazione diretta	Quota % di partecipazione indiretta
ANITA S.R.L.	www.anita.bg.it	ATTIVITÀ DELLE SOCIETÀ DI PARTECIPAZIONE (HOLDING) (K.64.2)	0,0394	0,019
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI CARAVAGGIO - SOCIETÀ COOPERATIVA		Intermediazione monetaria di istituti monetari diverse dalle Banche centrali (K.64.19.1)	0,0023	
ECO.INERTI TREVIGLIO S.R.L.	www.ecoinertitreviglio.it	Recupero e preparazione per il riciclaggio dei rifiuti solidi urbani, industriali e biomasse (E.38.32.3)	0	0,4361
ECOLEGNO BERGAMASCA SRL		TAGLIO E PIALLATURA DEL LEGNO (C.16.1)	0	0,89
G.ECO S.R.L.	www.gecoservizi.eu	Raccolta di rifiuti non pericolosi (E.38.11)	0	0,223301
COGEIDE S.P.A.	www.cogeide.it	GESTIONE DELLE RETI FOGNARIE (E.37)	1,62	
RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA AZIENDA SPECIALE CONSORTILE IN BREVE RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA	www.risorsasociale.it	ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE (Q.88)	2,92	
SABB - SERVIZI AMBIENTALI BASSA BERGAMASCA S.P.A.	www.sabb.it	Raccolta di rifiuti non pericolosi (E.38.11)	0,89	
TE.AM S.P.A.			0	0,4361
UNIACQUE S.P.A.	www.uniacque.bg.it	RACCOLTA, TRATTAMENTO E FORNITURA DI ACQUA (E.36)	0,26	

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione, secondo il principio della distinzione delle funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa.

Prima di esporre gli obiettivi strategici e gestionali assegnati alla struttura organizzativa si ritiene opportuno delineare, seppur in estrema sintesi, il quadro delle risorse umane e finanziarie disponibili, essendo strettamente correlato alla fattibilità e sostenibilità degli obiettivi programmati.

Per meglio comprendere la logica di costruzione del Piano della Performance e il collegamento effettivo tra gli obiettivi dell'Amministrazione è necessario ricordare l'assetto organizzativo dell'Ente e le competenze dei Settori, al fine di comprendere

come risultano distribuite le responsabilità gestionali ed i collegamenti con le deleghe conferite dal Sindaco ai vari assessorati.

IL PIANO DELLE RISORSE UMANE

Con l'entrata in vigore della così detta "Riforma Madia" della Pubblica Amministrazione la "Dotazione Organica", che faceva parte dei documenti di programmazione delle risorse umane, viene sostituita dal Piano delle Risorse Umane definito in base all'organizzazione degli uffici in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Tale piano è accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate per l'attuazione nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legge.

Da qui ne consegue che il Piano delle Risorse Umane è composto dal personale attualmente in servizio suddiviso per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e delle finalità istituzionali dell'amministrazione.

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

La dotazione organica rappresenta uno strumento per rappresentare le risorse umane disponibili:

Con deliberazione di Giunta comunale n. 112 in data 06.12.2018 è stata approvata, oltre alla dotazione organica di cui sopra, la seguente programmazione triennale di fabbisogno del personale.

- Anno 2019 – conclusione procedura Mobilità esterna ordinaria di cui art. 30 D. Lgs. 165/2001 per l'assunzione di un Istruttore Direttivo, Cat. D1, presso l'Area IV Demografica/Elettorale;
- Anno 2020 – nessuna assunzione
- Anno 2021 – nessuna assunzione

Dotazione organica suddivisa per contingente di categoria alla data del 01.01.2019

Categorie	Posti in servizio
D	1
C	4
B3	3
B	-
A	-
	8

La difficoltà nell'applicare le numerose e spesso poco chiare norme sul lavoro pubblico complicano sempre di più la possibilità per i Comuni virtuosi di programmare una necessaria, serena e corretta gestione delle risorse umane.

Popolazione residente al 31 dicembre 2018: n° 3436 abitanti

Personale in servizio al 1 gennaio 2019: n° 8 dipendenti

Rapporto dipendenti e popolazione = $8/3435 = 1/429,37$

Notevolmente inferiore rispetto al rapporto dipendenti/popolazione individuato dal Ministero dell'Interno con Decreto del 10 aprile 2017 valevole per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2017/2019, il quale stabilisce che per i comuni con popolazione tra i 3.000 e 4.999 abitanti il rapporto è 1 dipendente/150 abitanti.

LA SUDDIVISIONE PER CENTRI DI RESPONSABILITÀ

Il Sindaco con provvedimento specifico a scadenza periodica nomina i Responsabili di Posizione Organizzativa – Responsabili di Servizio scelti tra i dipendenti di categoria D.

Ai Responsabili sono affidati tutti i compiti di carattere gestionale:

- 1) Di direzione degli uffici e dei servizi secondo criteri e modalità fissati dallo statuto e dai regolamenti;
- 2) Di gestione amministrativa, tecnica, finanziaria in attuazione degli obiettivi e dei programmi individuati dall'Amministrazione Comunale
- 3) Di organizzazione delle risorse strumentali tecniche materiali e finanziarie e delle risorse umane ivi inclusa la valutazione e l'accrescimento professionale dei propri collaboratori

Le Posizioni Organizzative, per l'anno 2019, sono state conferite ai sotto elencati Funzionari:

Settore	Dipendente
SETTORE 1 – Area Affari Generali	SEGRETARIO COMUNALE
SETTORE 2 – Area Finanziaria	CAPPELLANO SIMONE – (Tempo determinato)
SETTORE 3 – Area Tecnica	PALA ROBERTO – (Tempo determinato)
SETTORE 4 – Area Demografica	SEGRETARIO COMUNALE

IL BILANCIO DEL COMUNE

COMUNE DI FORNOVO SAN GIOVANNI

Allegato n.9 - Bilancio di previsione

BILANCIO DI PREVISIONE ESERCIZIO 2019 - QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO

Entrate	Cassa anno 2019	Competenza anno 2019	Competenza anno 2020	Competenza anno 2021	Spese	Cassa anno 2019	Competenza anno 2019	Competenza anno 2020	Competenza anno 2021
Fondo di cassa presunto all'inizio dell'esercizio	1.521.142,07								
Utilizzo avanzo presunto di amministrazione		0,00			Disavanzo di amministrazione		0,00	0,00	0,00
Fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00					
TITOLO 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contribuiti	1.853.410,98	1.438.957,30	1.438.990,00	1.438.990,00	TITOLO 1 - Spese correnti	2.032.569,21	1.727.889,30	1.702.055,00	1.898.589,00
TITOLO 2 - Trasferimenti correnti	79.989,00	79.989,00	82.750,00	82.750,00	- di cui fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00
TITOLO 3 - Entrate extratributarie	282.098,00	281.298,00	279.215,00	245.549,00					
TITOLO 4 - Entrate in conto capitale	123.880,00	123.880,00	119.800,00	119.800,00	TITOLO 2 - Spese in conto capitale	906.172,71	123.880,00	119.800,00	119.800,00
TITOLO 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00	- di cui fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00
Totale entrate finali	2.139.122,98	1.924.034,30	1.899.555,00	1.868.889,00	TITOLO 3 - Spese per incremento attività fin.	0,00	0,00	0,00	0,00
					- di cui fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00
TITOLO 6 - Accensione Prestiti	0,00	0,00	0,00	0,00	Totale spese finali	2.938.741,92	1.851.569,30	1.821.855,00	1.818.189,00
TITOLO 7 - Anticipazioni da Istituto Nazionale di Statistica	0,00	0,00	0,00	0,00	TITOLO 4 - Rimborsi Prestiti di cui Fondo Anticipazioni di Riparità (CL 35/2013 e successive modifiche e integraz.)	73.300,00	73.300,00	87.900,00	46.700,00
TITOLO 8 - Entrate per conto terzi e partite di giro	444.100,00	444.100,00	444.100,00	444.100,00	TITOLO 5 - Chiusura Anticipazioni ricevute da Istituto Istat	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale titoli	2.583.222,98	2.368.069,30	2.333.655,00	2.306.989,00	TITOLO 7 - Ucite per conto terzi e partite di giro	467.244,01	444.100,00	444.100,00	444.100,00
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	4.104.365,05	2.368.069,30	2.333.655,00	2.306.989,00	Totale titoli	3.478.805,93	2.368.069,30	2.333.655,00	2.306.989,00
					TOTALE COMPLESSIVO SPESE	3.478.805,93	2.368.069,30	2.333.655,00	2.306.989,00
Fondo di cassa finale presunto	625.559,12								

COSA FACCIAMO

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

Le macroattività elencate rappresentano la sistematizzazione dell'attività istituzionale del Comune, il "portafoglio dei servizi offerti" sono un insieme di atti, attività e procedimenti omogenei rivolti a specifici soggetti.

L'utilizzo delle macroattività come unità di analisi presenta il vantaggio di focalizzarsi sui servizi offerti, ponendo l'attenzione verso l'esterno.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 in data 17.01.2019 sono state individuate e assegnate le funzioni alle 4 Aree, come da allegato al citato provvedimento al quale si rimanda.

4. MANDATO E MISSIONE

IL PROCESSO DI FORMAZIONE DEL PIANO

L'obiettivo principale è quello di rendere coerente la programmazione annuale dell'Ente, con le linee strategiche dell'Amministrazione.

Il programma di mandato costituisce il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Ente. Contiene, infatti, le linee essenziali che dovranno guidare l'Ente nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo.

E' necessario richiamare i diversi livelli di pianificazione e programmazione, ripercorrendo il percorso che, a partire dalle Linee Programmatiche di Mandato dell'ente, conduce alle **Missioni del Documento Unico di Programmazione** (D.U.P) e, conseguentemente, agli obiettivi che rappresentano la parte centrale del piano della performance, attraverso la costruzione di una mappa strategica globale, costituita da **obiettivi strategici** all'interno delle quattro prospettive base del modello della **scheda di valutazione bilanciata** (BSC - Balanced Scorecard).

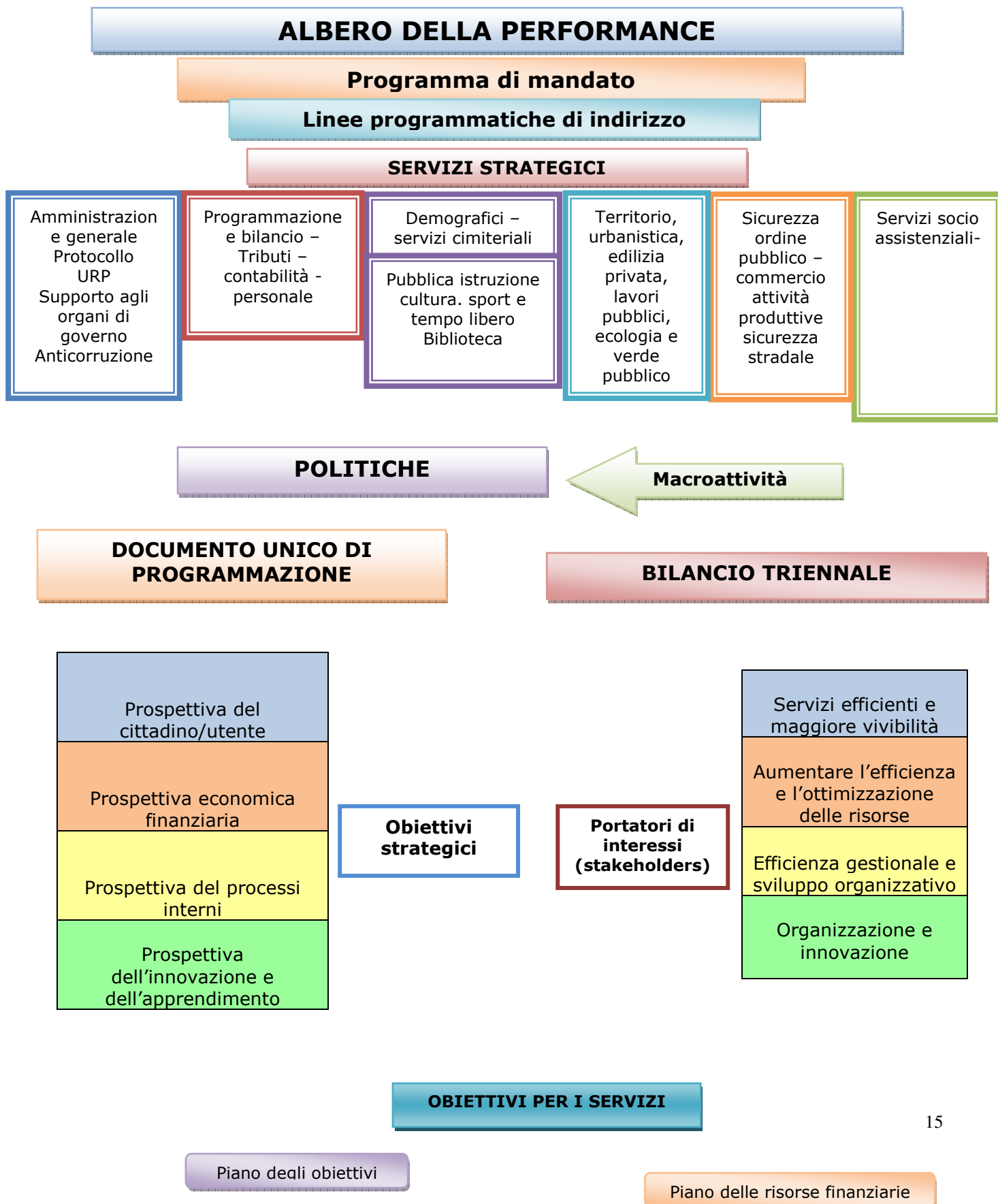
Il piano della performance è quindi adottato a seguito dell'approvazione del Documento Unico di Programmazione del triennio 2019-2021 e costituisce il documento di assegnazione degli obiettivi per l'anno in corso ai responsabili di servizio e di conseguenza ai loro collaboratori.

L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

Con il Piano della performance è data chiara dimostrazione, anche attraverso **"l'albero della performance"**, dell'allineamento e della coerenza dei diversi livelli in cui gli obiettivi sono articolati.

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di varia natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'ente.



5. LA CORRELAZIONE DEL SISTEMA

Il **Piano della Performance** rappresenta un flusso, sia discendente che ascendente, che inizia dai **Servizi Strategici/ Centri di responsabilità** per svilupparsi nelle Politiche (nella accezione anglosassone di policy, ossia di azioni poste in essere da un soggetto, correlate ad un problema collettivo).

Per ogni Servizio sono articolati gli **obiettivi strategici** che a loro volta sono raggruppati nelle missioni del **Documento Unico di Programmazione**, allegata al bilancio di previsione, approvato annualmente dal Consiglio Comunale.

Nel Documento Unico di Programmazione le missioni sono correlate alle risorse finanziarie e umane disponibili per la loro realizzazione.

Attraverso il Piano della Performance si realizza la declinazione degli obiettivi strategici (di lungo periodo), negli obiettivi di breve periodo: gli **obiettivi manageriali** ai responsabili e gli **obiettivi operativi** assegnati al personale.

I MODELLI PER LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il modello di gestione della performance del decreto 150/2009 si fonda sul principio di integrazione del **controllo strategico e del controllo operativo**.

Il D.lgs. 150/09 prevede un sistema di governo e controllo in grado di analizzare una pluralità di aspetti che vadano oltre la prospettiva economico-finanziaria tenga conto di più dimensioni e di più relazioni sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione stessa.

Il modello di gestione della performance del decreto 150/2009 si fonda, inoltre, su un sistema di pianificazione e controllo strategico collegato alla gestione operativa. In questa ottica, la Scheda di Valutazione Bilanciata (Balanced Scorecard) rappresenta uno degli strumenti più idonei a supportare tale processo di trasformazione richiesto, perché presenta alcune caratteristiche che la rendono non solo un "cruscotto" utile ai fini della misurazione, ma soprattutto un valido strumento di gestione e di governo.

L'introduzione del ciclo di gestione della performance ha importanti implicazioni per gli enti locali in particolare:

- ▶ Rafforzamento dei legami tra strategia, politiche e operatività, attraverso l'integrazione tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo.
- ▶ La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino
- ▶ La definizione e misurazione degli outcome, intesa come l'esplicitazione degli impatti di politiche e azioni a partire dalla pianificazione strategica, fino alla comunicazione verso i cittadini.
- ▶ Il miglioramento continuo dei servizi pubblici, ottenibile attraverso l'utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance sia a livello organizzativo che individuale

La misurazione delle suddette dimensioni avverrà attraverso strumenti di rilevazione delle informazioni e del feedback sia del personale della struttura che degli interessi esterni ed interni (stakeholders).

SCHEDA DI VALUTAZIONE BILANCIATA (BSC)

La scheda di valutazione bilanciata (in inglese balanced scorecard spesso citata con l'acronimo BSC), è uno strumento di supporto nella gestione strategica dell'impresa che permette di tradurre la missione e la strategia dell'impresa in un insieme coerente di misure di performance, facilitandone la misurabilità.

La parte centrale del Piano della Performance è costituita da obiettivi strategici all'interno delle quattro prospettive base del modello BSC.

Nello specifico la **prospettiva del cittadino-utente** è orientata a misurare il grado di soddisfazione dei cittadini, delle organizzazioni sociali ed, in generale di tutti gli interessi esterni (stakeholders) valutando la capacità del Comune di individuare i bisogni specifici del territorio e di soddisfarli.

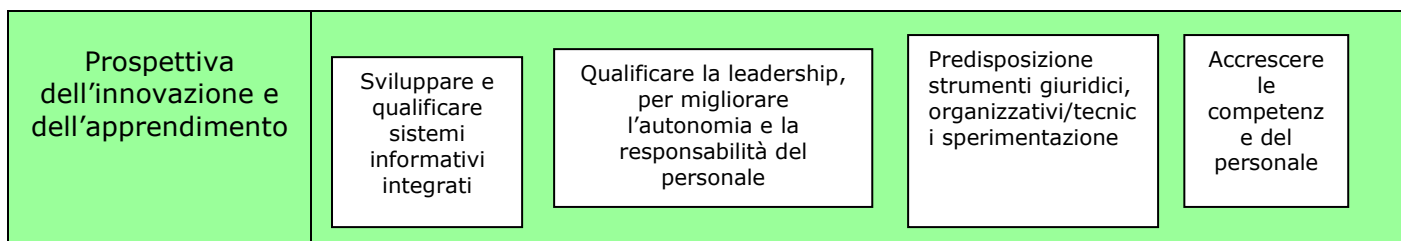
La **prospettiva economico-finanziaria** è orientata invece a valutare la gestione in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio che diventa lo standard di riferimento principale per la valutazione della capacità del management aziendale di fornire servizi efficaci secondo livelli di efficienza sostenibili

La **prospettiva dei processi interni** consente di individuare il grado di efficacia e di efficienza con il quale il nostro ente gestisce e controlla i processi interni, anche nel rispetto delle norme vigenti in materia di contrasto alla corruzione e trasparenza con l'obiettivo finale di ottimizzare i processi esistenti nonché di definire tutti i processi attraverso i quali sia possibile perseguire gli obiettivi strategici.

La **prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento** permette di misurare e valutare il livello di conoscenza, competenze e apprendimento delle risorse umane. Si rivolge alla "costruzione" o al miglioramento di processi organizzativi atti ad agevolare la creazione, il trasferimento ed il mantenimento della conoscenza.

OBIETTIVI STRATEGICI

PROSPETTIVA	OBIETTIVI STRATEGICI				
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale e la qualità della prospettiva soci educativa	Vivibilità urbana, una città pulita e sviluppo del territorio	Sostenere le iniziative culturali e istituzionali
Prospettiva economica finanziaria	Mantenere l'equilibrio di bilancio	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento	Diminuzione dei costi di servizio con appalti sovracomunali	Migliorare l'assetto organizzativo	Aumentare l'efficienza tributaria
Prospettiva dei processi interni	Ripensare i processi attuando politiche tese a ridurre i rischi di corruzione e ad ampliare la trasparenza dell'attività amministrativa	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Migliorare l'assetto organizzativo		



INSIEME DEI RISULTATI OTTENUTI (OUTCOME)

L'insieme dei risultati ottenuti "Outcome": è l'impatto, effetto o risultato ultimo di un'azione, le conseguenze di un'attività o di un processo dal punto di vista dell'utente, interno o esterno, del servizio.

PROSPETTIVA	IMPATTI
Prospettiva del cittadino/utente	Servizi efficienti e maggiore vivibilità
Prospettiva economica finanziaria	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse
Prospettiva del processi interni	Efficienza gestionale, sviluppo organizzativo e rispetto delle norme legislative
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Organizzazione e innovazione

L'integrazione tra i due processi avviene attraverso la costruzione della **scheda di valutazione bilanciata BSC**.

Partendo dalla strategia a livello di Ente si costruiscono le BSC dei vari Servizi, in questo modo si rendono evidenti gli apporti dei singoli titolari di centri di responsabilità per la realizzazione degli obiettivi strategici di ente.

Tramite questo processo i Responsabili dei Servizi ed il personale delle diverse unità organizzative sono responsabilizzati verso il raggiungimento di obiettivi di breve termine utili, poiché collegati, al raggiungimento di obiettivi strategici di lungo periodo.

Le Politiche, infine, rappresentano, il punto di congiunzione con **le macroattività**, dell'Ente, ossia con l'insieme programmato dei principali servizi che il Comune si propone di offrire alla comunità locale, con l'indicazione dei livelli attesi e realizzati.

In corrispondenza di ciascuna **macroattività** il **Piano della Performance** sarà integrato da schede contenenti una breve descrizione delle finalità che l'amministrazione si pone, i principali **portatori di interesse (stakeholders)** di riferimento e un elenco di parametri di performance.

Anche ciascun obiettivo operativo, assegnato ad uno o più centri di costo sarà misurato da indicatori, che esprimeranno, secondo l'unità di misura più idonea, un valore teso a dimostrare lo stato di realizzo.

Il Piano è strutturato in modo tale che per ogni obiettivo sarà possibile sapere, in fase di rendicontazione, se il Comune sia stato in grado di realizzare una buona performance o meno.

MISSIONI DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE

La Sezione Strategica del documento unico di programmazione viene suddivisa in missioni e le stesse sono riconducibili a quelle presenti nello schema di bilancio di previsione approvato con Decreto Legislativo 118/2011 opportunamente integrato dal DPCM 28 dicembre 2011.

La nuova struttura di bilancio è composta da novantanove missioni, non tutte di competenza degli Enti Locali, a loro volta suddivise in programmi come meglio quantificati in sede di Sezione Operativa.

Si precisa che il Comune di Fornovo San Giovanni dal 2013 è parte dell'Unione dei Comuni "Terre del Serio", a cui sono state delegate alcune funzioni amministrative.

Con specifico riferimento all'esercizio delle funzioni fondamentali conferite all'Unione occorre preliminarmente distinguere quelle concretamente esercitate (Polizia locale e amministrativa, Protezione civile Edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici; Catasto ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente; Sviluppo Tecnologico - Innovazione).

Il DUP prevede il trasferimento all'Unione dei Comuni "Terre del Serio" di fondi necessari per l'espletamento delle funzioni delegate: i vari trasferimenti sono quindi indicati nelle missioni e nei programmi di riferimento.

6. OBIETTIVI STRATEGICI E GLI OBIETTIVI OPERATIVI

LA PROGRAMMAZIONE DI RIFERIMENTO DEI SERVIZI

A livello strategico, per ogni Servizi dell'Ente vengono evidenziati:

- i collegamenti con i servizi strategici del missione di mandato;
- le politiche
- i collegamenti con le missioni del Documento Unico di Programmazione.
- Gli obiettivi strategici, che rappresentano aspetti qualificanti e prioritari rispetto all'attuazione del missione dell'Amministrazione stessa, all'interno delle quattro prospettive base del modello BSC
- I portatori di interesse (stakeholders) di riferimento
- Gli impatti (outcome), anch'essi all'interno delle quattro prospettive della BSC

Obiettivi strategici

Gli **obiettivi strategici** individuano in modo sintetico l'effetto finale che ci si propone di produrre in termini di modifica del "bisogno sociale", nonché l'impostazione generale della specifica attività che si ritiene possa essere messa in atto per conseguirlo.

Sono definiti in coerenza con le priorità politiche individuate e afferiscono ad uno dei sei centri di responsabilità entro cui si svolge l'azione dell'Amministrazione.

Gli obiettivi strategici hanno in linea generale durata triennale, in coerenza con la programmazione finanziaria.

Gli obiettivi strategici rappresentano aspetti qualificanti e prioritari rispetto all'attuazione del missione dell'Amministrazione stessa, ovvero quelli che appartengono ai centri di responsabilità della programmazione a lungo termine e che, pur nella loro scomposizione annuale, rappresentano la missione del mandato istituzionale con particolare riferimento al soddisfacimento dei bisogni ed al raggiungimento della soddisfazione degli utenti nel perseguimento di livelli di miglioramento della qualità della vita.

Gli **obiettivi strategici** rientrano nella **performance organizzativa**, che esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Gli obiettivi strategici saranno misurati attraverso indicatori di impatto che misurano l'efficacia finale dell'obiettivo rispetto al triennio di riferimento.

Obiettivi manageriali

Il conseguimento dell'obiettivo strategico ha come premessa necessaria, ma non sempre sufficiente, l'efficace realizzazione delle attività programmate o, in altri termini, il conseguimento degli obiettivi operativi.

Gli **obiettivi operativi intermedi**, (PRO), validi per ogni anno del triennio, rappresentano specificazioni degli obiettivi strategici e sono dunque funzionali al loro raggiungimento, costituiscono tappe intermedie di avvicinamento all'obiettivo finale.

Dagli obiettivi di organizzazione discendono gli obiettivi di settore e di conseguenza si passa alla **performance individuale**, che esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Gli **obiettivi operativi** costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate ai centri di responsabilità amministrativa.

Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più **obiettivi gestionali specifici**. Ovviamente, ogni responsabile ha prima di tutto 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 manageriale e tali **obiettivi** sono considerati "**comuni**" a tutti i Settori. Per gli obiettivi di progettazione si procederà con modularità e nel rispetto dei vincoli finanziari.

Obiettivi manageriali comuni :

- ▶ Ricognizione dei procedimenti e definizione dei tempi e delle responsabilità
- ▶ Piano Triennale di razionalizzazione 2019-2021 finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento
- ▶ Attuazione della normativa sulla trasparenza e l'integrità 2019/2021
- ▶ Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019/2021
- ▶ Attuazione della nuova normativa sulla tutela dei dati personali

Obiettivi operativi

Il PRO di cui all'art 169 del Dlgs 267/2000 rappresenta il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (documento unico di programmazione, bilancio triennale) un efficace strumento in cui vengono esplicitati gli obiettivi gestionali, di mantenimento, di miglioramento e innovazione rispetto alle risorse assegnate a ciascun centro di responsabilità suddivisi in:

- ▶ obiettivi assegnati al responsabile
- ▶ gli obiettivi operativi assegnati al personale

Il raggiungimento degli obiettivi si esplicita attraverso il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo.

Tipicamente questo valore è espresso in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale su cui si baserà la rendicontazione, la misurazione e la valutazione della performance rispetto al contributo fornito dal responsabile e dal personale a lui assegnato, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi gestionali, manageriali e operativi, sono misurati attraverso **indicatori di risultato** con valore atteso al 31 dicembre di ogni anno di riferimento.

7. OBIETTIVI DI OGNI SERVIZIO

SERVIZIO DI AMMINISTRAZIONE GENERALE

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 1 – M001 SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI E DI GESTIONE

- Programma N° M001P0010000 - Organi istituzionali
- Programma N° M001P0020000 - Segreteria generale
- Programma N° M001P0100000 - Risorse umane (solo per la parte di competenza)
- Programma N° M001P0110000 - Altri servizi generali
- Programma N° M001P0080000 - Statistica e sistemi informativi

MISSIONE 4 - M004 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

- Programma N° M004P0010000 - Istruzione prescolastica
- Programma N° M004P0020000 - Altri ordini di istruzione non universitaria
- Programma N° M004P0060000 - Servizi ausiliari all'istruzione

MISSIONE 5 - M005 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITÀ CULTURALI

- Programma N° M005P0020000 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

MISSIONE 6 - M006 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO

- Programma N° M006P0010000 - Sport e tempo libero

Politiche strategiche:

- ▶ *Politiche per l'efficienza e l'innovazione*
- ▶ *Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente*
- ▶ *Politiche per facilitare la relazione interna all'ente*
- ▶ *Politiche per l'informazione e la trasparenza*
- ▶ *Politiche di controllo*
- ▶ *Politiche per la riduzione ed il monitoraggio dei rischi di corruzione*
- ▶ *Politiche per gli acquisti*
- ▶ *Sostegno alla cultura e al patrimonio artistico*
- ▶ *Sostegno alla cultura e allo sviluppo turistico*
- ▶ *Sostegno alle attività motorie per il benessere*
- ▶ *Sostegno per le attività didattiche*
- ▶ *Politiche per l'efficienza e l'innovazione*
- ▶ *Politiche per l'integrazione sociale*
- ▶ *Politiche per la sicurezza sul lavoro e formazione*

Macroattività:

- ▶ *Gestione del protocollo e dell'archivio e altri servizi generali*
- ▶ *Gestione U.R.P*
- ▶ *Gestione relazioni esterne Gestione centralino Supporto agli organi di governo*
- ▶ *Gestione Agenda Sindaco*
- ▶ *Gestione piano in materia di anticorruzione, sistema dei controlli interni e trasparenza amministrativa*
- ▶ *Gestire la comunicazione istituzionale e la partecipazione*
- ▶ *Gestione della programmazione e lo sviluppo delle risorse umane*
- ▶ *Formazione del personale*
- ▶ *Gestione della biblioteca e del patrimonio culturale ed artistico*
- ▶ *Organizzazione manifestazioni ed iniziative culturali*
- ▶ *Organizzazione e supporto attività di carattere sportivo*
- ▶ *Concessione patrocinii e contributi alle associazioni, culturali, ricreative e sportive*
- ▶ *Gestione di iniziative per il diritto allo studio*
- ▶ *Gestione rapporti con le scuole territoriali*
- ▶ *Gestione acquisti di beni, servizi e forniture del proprio settore*

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI			
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale e la qualità della prospettiva soci educativa	Sostenere le iniziative culturali e istituzionali
Prospettiva economica finanziaria	Favorire la razionalizzazione delle spese		Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	
Prospettiva dei processi interni	Rimodulare i processi attuando politiche tese a ridurre i rischi di corruzione e ad ampliare la trasparenza dell'attività amministrativa - rispetto norme sulla privacy		Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Migliorare l'assetto organizzativo
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare e qualificare sistemi informatici integrati	Qualificare la leadership, per migliorare l'autonomia e la responsabilità del personale	Predisposizione strumenti giuridici, organizzativi/tecnici	Accrescere le competenze del personale

I portatori di interesse (stakeholders):

Lavoratori e servizi interni dell'Ente, amministratori e funzionari, Cittadini, Associazioni, Organizzazioni Sindacali, CUG, liberi professionisti, Aziende, Enti e Istituzioni dello Stato, istituzioni scolastiche, Biblioteche

Impatti - Risultati attesi (Outcome):

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	IMPATTI
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale e la qualità della prospettiva soci educativa Sostenere le iniziative culturali e istituzionali	Servizi efficienti e maggiore vivibilità
Prospettiva economica finanziaria	Favorire la razionalizzazione delle spese Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse
Prospettiva dei processi interni	Ripensare i processi attuando politiche tese a ridurre i rischi di corruzione e ad ampliare la trasparenza dell'attività amministrativa Migliorare la comunicazione interna ed esterna - rispetto norme sulla privacy Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo

Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare e qualificare sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale Qualificare la leadership per migliorare l'autonomia e la responsabilità Predisposizione strumenti giuridici, organizzativi/tecnici	Organizzazione e innovazione
---	--	------------------------------

In base a quanto sopra indicato le azioni si intendono attuare per raggiungere gli **obiettivi individuali** sono le seguenti:

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2019
Politiche per l'efficienza e l'innovazione	<p>RISULTATO: ultimazione del procedimento per l'adeguamento dell'attività dell'Ente in materia di protezione dei dati personali, come stabilito dal Regolamento Europeo Generale sulla protezione dei dati (GDPR).</p> <p>STRATEGIE: reperimento delle risorse finanziarie necessarie per la conclusione del procedimento.</p> <p>Collaborazione, con le modalità consentite dalla normativa vigente, con ditta esterna per la revisione dell'attività dell'Ente in materia di privacy.</p> <p>Collaborazione con la figura del DPO. Attività di coordinamento con la ditta incaricata, i Servizi dell'Ente e i gestori di programmi software per la conclusione delle misure atte a garantire la protezione dei dati personali nel rispetto della normativa Europea.</p> <p>RISULTATO: attuazione degli adempimenti stabiliti nel manuale di gestione del protocollo informatico. Revisione della documentazione depositata in archivio e scarto degli atti non soggetti a conservazione permanente, al fine di recuperare spazi per i nuovi fascicoli da riversare nell'archivio di deposito.</p> <p>STRATEGIE: Predisposizione di idoneo incarico a ditta o professionista specializzato in materia archivistica.</p> <p>Revisione delle modalità di selezione della documentazione da riversare in archivio, con il supporto della ditta/professionista incaricato.</p> <p>RISULTATO: attuazione degli Obiettivi di accessibilità per l'anno 2019.</p> <p>STRATEGIE: realizzazione degli interventi previsti per garantire l'accessibilità del sito web, dei siti web collegati e dei documenti pubblicati.</p>
Politiche per l'efficienza e l'innovazione	<p>RISULTATO</p> <p>Promuovere l'informazione creando un elenco di eventi culturali e ricreativi che si intendono realizzare in modo che non si sovrappongano con le altre iniziative proposte sul territorio.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Utilizzare una rete informativa attraverso il sito comunale, newsletter, Sistema Bibliotecario, manifesti, e-mail utenti biblioteca.</p>
Politiche per facilitare la relazione interna all'ente	<p>RISULTATO: ampliare la trasparenza e la conoscibilità dell'attività amministrativa dell'Ente da parte dei Consiglieri Comunali.</p> <p>STRATEGIE: gestire il servizio on line riservato ai Consiglieri Comunali per il deposito in tempo reale della documentazione, al fine di assicurare l'immediata e piena conoscenza delle pratiche da sottoporre alla discussione del Consiglio Comunale.</p>
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	<p>RISULTATO: garantire una puntuale, corretta e completa informazione sull'attività svolta dall'Ente attraverso il sito web e il display ubicato sul territorio.</p> <p>STRATEGIE: valorizzare l'attività di U.R.P., affidandogli il compito di coordinarsi con gli altri Servizi dell'Ente per incentivare la conoscibilità dell'attività dell'Amministrazione Comunale al cittadino.</p> <p>Aggiornamento dei dati pubblicati sul sito web. Coordinamento dell'attività di competenza di ciascun Servizio.</p> <p>Monitorare l'iter delle richieste di accesso agli atti, di accesso civico e civico generalizzato e controllare il corretto adempimento nei termini di legge.</p>
Politiche di controllo	<p>RISULTATO: garantire la puntuale e corretta pubblicazione degli atti sul sito web comunale.</p>

	<p>STRATEGIE: monitorare il costante caricamento dei dati sulla sezione Amministrazione Trasparente secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016 e le linee guida emanate da Anac con deliberazione n. 1310 del 28.12.2016, nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di privacy e dal Regolamento Europeo in materia di trattamento dei dati personali.</p>
<p>Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione</p>	<p>RISULTATO: attuazione delle misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021:</p> <p>a) applicazione delle misure per gli ambiti a maggiore rischio corruttivo;</p> <p>b) organizzazione di progetti di formazione in tema di anticorruzione, estesa a tutti i dipendenti comunali, con percorsi formativi specifici in relazione alle attività svolte;</p> <p>c) misure per favorire la rotazione delle imprese nell'affidamento degli appalti;</p> <p>Attuazione, per quanto di competenza, delle misure previste per la gestione delle aree e dei processi di rischio mappati all'interno del P.T.P.C. 2019/2021.</p> <p>Controllo dell'attuazione delle misure di competenza dei Responsabili di Servizio per l'applicazione delle azioni previste per la riduzione del rischio.</p> <p>STRATEGIE: coadiuvare il Segretario quale Responsabile anticorruzione, che coadiuva, collabora, attua, persegue, gli obiettivi contenuti nel P.T.P.C. 2019/2021.</p>
<p>Sostegno alle iniziative culturali ed istituzionali</p>	<p>RISULTATO</p> <p>Organizzare mostre e serate (concerti, esposizioni opere artistiche, conferenze, ecc.). Proseguire con uscite culturali e teatrali, visite a Mostre e Musei, ampliando l'offerta alla popolazione con visite guidate a città di interesse storico - artistico. Coinvolgere la popolazione in concorsi di tipo artistico e culturale, in base alle varie fasce di età e agli interessi e predisposizione di ciascuno.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Organizzare gli eventi in autonomia o in collaborazione con le Associazioni del territorio.</p> <p>Diversificare le proposte in base agli interessi dei cittadini e alle varie fasce d'età.</p> <p>In particolare:</p> <p>Uscite a teatro</p> <p>Visite guidate a mostre e città d'arte.</p> <p>Conferenze su temi di attualità, con particolare riguardo alla salute e al benessere.</p>
<p>Sostegno alle iniziative culturali ed istituzionali (Biblioteca)</p>	<p>RISULTATO</p> <p>Incentivare sia l'utilizzo del Servizio Biblioteca in sede, sia il prestito a domicilio di documenti (libri, DVD, periodici) anche attraverso la rete bibliotecaria provinciale, che permette la prenotazione di libri e DVD anche da casa.</p> <p>STRATEGIE:</p> <p>Rinnovare il patrimonio documentario della Biblioteca in funzione delle diverse fasce di età e di utenza. Incentivare il servizio di lettura giornali on-line in Biblioteca (quotidiani, settimanali, ecc.).</p> <p>Organizzare: letture animate per utenti in età prescolare 0 / 6 anni (Nati per Leggere), incontri con autori di libri per ragazzi rivolti a tutte le classi della Scuola Primaria, letture teatralizzate sui diversi generi letterari per gli alunni della Scuola Secondaria di primo grado, laboratori di lettura ad utenza libera rivolti a bambini e ragazzi, prediligendo temi di particolare attualità e/o di interesse per la fascia di età coinvolta, quali: ambiente, emozioni, relazioni, identità, diversità, ecc. Coinvolgere il personale scolastico, collaborare con le altre Biblioteche del Sistema per l'organizzazione di attività ed eventi di carattere anche sovracomunale (es. Nati per Leggere, letture teatralizzate per alunni della Scuola Secondaria di primo grado).</p>

<p>Sostegno alle attività didattiche ed educative</p> <p>Sostegno alle attività motorie per il benessere</p>	<p>RISULTATO Sostenere le Scuole nel compito educativo, garantire il Diritto allo Studio. Coinvolgere la scuola nelle ricorrenze civili e promuovere la partecipazione dei ragazzi alla vita amministrativa del nostro paese. Proseguire l'attività dei "Gruppi di cammino". Promuovere lo Sport in collaborazione con le Società Sportive del territorio.</p> <p>STRATEGIE Collaborare con le Scuole del territorio per la realizzazione di quanto previsto nel P.T.O.F. Coinvolgere gli alunni della Scuola Primaria nelle manifestazioni legate a ricorrenze civili (es. 4 novembre).</p>
<p>Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione della normativa sulla Trasparenza</p>	<p>RISULTATO Attuazione delle azioni previste dalla normativa vigente a garanzia della trasparenza e dell'integrità Facilitare l'accesso dei servizi presenti ai cittadini</p> <p>STRATEGIE Pubblicazione degli atti ai sensi della legge. Proseguire nella predisposizione di modelli e schede informative su tutte le tipologie di procedimento e provvedere alla loro pubblicazione, al fine di agevolare il cittadino nel rapporto Comune / utenza.</p>
<p>POLITICHE</p>	<p>OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2020 - 2021</p>
<p>Politiche di impulso e controllo per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione</p> <p>Politiche di controllo per l'attuazione della trasparenza amministrativa</p>	<p>RISULTATO: attuazione delle misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione vigente al momento:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) rafforzamento delle misure per gli ambiti a maggiore rischio corruttivo; b) organizzazione di progetti di formazione in tema di anticorruzione, estesa a tutti i dipendenti comunali, con percorsi formativi specifici in relazione alle attività svolte; c) misure per favorire la rotazione delle imprese nell'affidamento degli appalti; <p>STRATEGIE: coadiuvare il Segretario quale Responsabile anticorruzione, che coadiuva, collabora, attua, persegue, gli obiettivi contenuti nel P.T.P.C. 2019/2021.</p> <p>Aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016 e le linee guida emanate da Anac con deliberazione n. 1310 del 28.12.2016, nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di privacy e dal Regolamento Europeo in materia di trattamento dei dati personali.</p> <p>Monitoraggio dell'iter delle richieste di accesso agli atti, di accesso civico e civico generalizzato e controllo del corretto adempimento nei termini di legge.</p> <p>Ulteriori adempimenti in materia di tutela della privacy.</p>
<p>Politiche per l'ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti e innovazione</p>	<p>RISULTATO: Definizione delle responsabilità</p> <p>STRATEGIE: Ricognizione dei procedimenti e definizione dei tempi di lavoro partecipando al tavolo di lavoro in collaborazione con il Segretario Comunale e con gli altri Responsabili di Servizio</p> <p>RISULTATO: Contenimento delle spese di funzionamento,</p> <p>STRATEGIE: Partecipazione al tavolo di lavoro con il Segretario Comunale e gli altri Responsabili di Servizio per collaborare alla stesura di un piano di razionalizzazione per trovare soluzioni e strategie utili allo scopo.</p>

SERVIZIO FINANZIARIO E RAGIONERIA – UFFICIO TRIBUTI

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 001 – M001 SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI E DI GESTIONE

Programma N° M001P0030000 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

Programma N° M001P0040000 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali

Programma N° M001P0100000 - Risorse umane

Programma N° M001P0110000 - Altri servizi generali

MISSIONE 15 – M015 POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Programma N° M015P0010000 - Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro

MISSIONE 20 – M020 FONDI E ACCANTONAMENTI

Programma N° M020P0010000 - Fondo di riserva

Programma N° M020P0020000 - Fondo svalutazione crediti

MISSIONE 50 – M050 DEBITO PUBBLICO

Programma N° M050P0020000 - Quota Capitale ammortamento Mutui e Prestiti obbligazionari

MISSIONE 60 – M060 ANTICIPAZIONI FINANZIARIE

Programma N° M060P0010000 - Restituzione anticipazione di tesoreria

Politiche strategiche:

- ▶ Politiche tributarie
- ▶ Politiche per facilitare la relazione interna all'ente
- ▶ Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale
- ▶ Politiche per la sicurezza sul lavoro e per l'informazione
- ▶ Politiche di controllo
- ▶ Politiche di sviluppo
- ▶ Politiche per gli acquisti

Macroattività:

- ▶ Gestione delle entrate e dei tributi
- ▶ Gestione amministrativa e contabile
- ▶ Gestione del personale
- ▶ Gestione delle assicurazioni gestione gare , contratti e acquisti
- ▶ Gestione acquisti di beni, servizi e forniture
- ▶ Controllo servizio economato
- ▶ Controllo regolarità contabile
- ▶ Formazione al personale

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI		
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	
Prospettiva economica finanziaria	Mantenere l'equilibrio di bilancio	Aumentare l'efficienza tributaria	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti

Prospettiva del processi interni	Ripensare i processi attuando politiche tese a ridurre i rischi di corruzione e ad ampliare la trasparenza dell'attività amministrativa	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Migliorare l'assetto organizzativo
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare e qualificare sistemi informativi integrati	Predisposizione strumenti giuridici, organizzativi/tecnici sperimentazione Smart Working	Accrescere le competenze del personale

I portatori di interesse (stakeholders):

Servizi interni dell'Ente, Lavoratori dell'Ente, amministratori e funzionari, contribuenti, Organismo di Controllo, tesoriere Comunale, Fornitori, Aziende, Enti e Istituzioni dello Stato

Impatti – Risultati attesi (Outcome):

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	IMPATTI
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Servizi efficienti e maggiore vivibilità
Prospettiva economica finanziaria	Mantenere l'equilibrio di bilancio Aumentare l'efficienza tributaria Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse
Prospettiva del processi interni	Ripensare i processi attuando politiche tese a ridurre i rischi di corruzione e ad ampliare la trasparenza dell'attività amministrativa Migliorare la comunicazione interna ed esterna Migliorare l'assetto organizzativo	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare e qualificare sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale Predisposizione strumenti giuridici, organizzativi/tecnici	Organizzazione e innovazione

In base a quanto sopra indicato le azioni si intendono attuare per raggiungere gli **obiettivi individuali** sono le seguenti:

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2019
Politiche di gestione delle risorse economiche, di	RISULTATO Analisi puntuale dell'andamento dei flussi delle Entrate/Uscite per una maggior funzionalità della gestione finanziaria STRATEGIE

bilancio e del personale	<ul style="list-style-type: none"> •Attuare periodicamente l'attività di monitoraggio delle entrate e delle spese in conto capitale e relazionare quanto rilevato •Chiusura trimestrale dei conti correnti postali; •Chiusura mensile dei sospesi di Entrata trasmessi dalla Tesoreria Comunale;
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	<p>RISULTATO Armonizzazione della contabilità pubblica, rispetto dei termini di legge sui pagamenti e nuovi adempimenti in materia finanziaria</p> <p>STRATEGIE</p> <ul style="list-style-type: none"> •Completamento della nuova contabilità economica patrimoniale attraverso la riclassificazione dello Stato Patrimoniale comunale;
Politiche del personale	<p>RISULTATO Costituzione del Fondo Risorse Decentrate nel rispetto della normativa vigente.</p> <p>STRATEGIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Costituzione del Fondo Risorse Decentrate applicando le clausole stabilite dai singoli provvedimenti normativi e alla luce delle disposizioni e chiarimenti applicati nel corso degli anni; • Stesura del conto annuale 2018 e degli eventuali monitoraggi trimestrali in materia di personale. • Applicazione Rinnovo CCNL.
Politiche di controllo, legalità e della innovazione	<p>RISULTATO Rispetto delle norme legislative sui pagamenti delle fatture e sulle pubblicazioni delle spese sulla piattaforma MEF</p> <p>STRATEGIE</p> <ul style="list-style-type: none"> •Supporto operativo a tutti i Servizi a garanzia del rispetto e della correttezza dei pagamenti mediante fatturazione elettronica e l'utilizzo dei sistemi informatici all'uopo predisposti; •Emissione mandati di pagamento entro trenta giorni dall'arrivo al Protocollo generale •Aggiornamento delle spese sulla piattaforma MEF entro i termini stabiliti dalla legge; •Entro il quindici di ciascun mese la certificazione dei crediti e comunicazione pagamenti sul sito del MEF. •Chiusura mensile della Cassa Vincolata; •Chiusura mensile dei sospesi in entrata e uscita ricevuti dalla Tesoreria; •Importazione giornaliera dal Monitoraggio fatture P.A. delle fatture accertate e ripartite agli uffici; •Predisposizione trimestrale della chiusura di cassa dell'Organo di revisione Contabile. •Introduzione del sistema informatico di interfaccia Comune/Tesoreria SIOPE PIU'
Politiche tributarie	<p>RISULTATO Conoscenza più puntuale dell'andamento dei flussi Entrate, aggiornamento costante della banca dati per una maggior efficienza della gestione tributaria e diminuzione carico fiscale</p> <p>STRATEGIE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riconferma della gestione in proprio della tassa rifiuti compresi l'invio degli avvisi di pagamento, dei successivi solleciti ed accertamenti; • Consultazione delle liste anagrafiche con l'acquisizione delle variazioni intervenute nel mese precedente e relativo aggiornamento; • Verifica delle famiglie anagrafiche non collegate a contribuenti TARI per aggiornamento dei domiciliati; • Acquisizione digitale delle dichiarazioni IMU e TARI e relativo

	<p>inserimento nel fascicolo elettronico personale del contribuente al fine di velocizzarne la consultazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitalizzazione degli atti contenuti nel fascicolo del contribuente e da archiviare;
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	<p>RISULTATO Migliorare il rapporto con i contribuenti facilitando agli stessi la predisposizione della documentazione da inoltrare all'Ente.</p> <p>STRATEGIE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento costante del sito internet con le linee guida per l'utenza, istituzione di campo specifico per le FAQ e predisposizione modulistica editabile.
Politiche per l'Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	<p>RISULTATO: attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione per la parte di competenza</p> <p>STRATEGIE: Interventi specifici del Piano Triennale da applicare nei procedimenti potenzialmente di maggiore rischio di corruzione in base alle seguenti linee di azione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:</u> Controllare la pubblicazione della modulistica da utilizzare nell'iter procedurale. Per gli accertamenti tributari il Responsabile del tributo individuerà un Istruttore della pratica.
Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione della normativa sulla Trasparenza	<p>RISULTATO Attuazione delle azioni previste dalla normativa vigente a garanzia della trasparenza e dell'integrità</p> <p>STRATEGIE Pubblicazione degli atti ai sensi della legge Predisposizione di modelli e schede informative su tutte le tipologie di procedimento e provvedere alla loro pubblicazione Pubblicazione e aggiornamento costante dei dati inerenti agli enti vigilati e partecipati ai sensi di legge; Diffusione delle forme di pagamento con il sistema informatico e pubblicazione degli indicatori sulla tempestività dei pagamenti</p>
POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNI 2020 - 2021
Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione della normativa sulla Trasparenza	<p>RISULTATO: Attuazione delle azioni previste dalla normativa vigente a garanzia della trasparenza e dell'integrità</p> <p>STRATEGIE: Raccolta dati sui tempi medi di erogazione servizi da parte dei Responsabili di Servizio e sua pubblicazione Aggiornamento delle informazioni pubblicate secondo gli obblighi di legge</p>
Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	<p>RISULTATO: coordinamento con il Segretario Comunale per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione</p> <p>STRATEGIE: Interventi specifici ai sensi del Piano Triennale da applicare nei procedimenti potenzialmente di maggiore rischio di corruzione in base alle seguenti linee di azione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:</u> Controllare la pubblicazione della modulistica da utilizzare nell'iter procedurale. Per gli accertamenti tributari il Responsabile del tributo individuerà un Istruttore della pratica.
Politiche per l'ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti e innovazione	<p>RISULTATO: Definizione delle responsabilità</p> <p>STRATEGIE: Ricognizione dei procedimenti e definizione dei tempi di lavoro partecipando al tavolo di lavoro in collaborazione con il Segretario Comunale e con gli altri Responsabili di Servizio</p> <p>RISULTATO: Contenimento delle spese di funzionamento,</p> <p>STRATEGIE: Partecipazione al tavolo di lavoro con il Segretario Comunale e gli altri Responsabili di Servizio per collaborare alla stesura di un piano di razionalizzazione per trovare soluzioni e strategie utili allo scopo.</p>

SERVIZIO DEMOGRAFICO

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 001 – M001 SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI E DI GESTIONE

Programma N° M001P0070000 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile

Programma N° M001P0110000 - Altri servizi generali

MISSIONE 12 – M012 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

Programma N° M012P0090000 - Servizio necroscopico e cimiteriale

Politiche strategiche:

- ▶ Politiche per l'efficienza e l'innovazione
- ▶ Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente
- ▶ Politiche per facilitare la relazione interna all'ente
- ▶ Politiche per la sicurezza sul lavoro e per l'informazione
- ▶ Politiche per gli acquisti

Macroattività:

- ▶ Gestione dei servizi demografici: Anagrafe, Stato Civile, Elettorale
- ▶ Erogazione servizi cimiteriali
- ▶ Gestione acquisti di beni, servizi e forniture
- ▶ Formazione al personale

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI		
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale e la qualità della prospettiva soci educativa	
Prospettiva economica finanziaria	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento		
Prospettiva dei processi interni	Ripensare i processi attuando politiche tese a ridurre i rischi di corruzione e ad ampliare la trasparenza dell'attività amministrativa	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Migliorare l'assetto organizzativo
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare e qualificare sistemi informativi integrati	Accrescere le competenze del personale	

I portatori di interesse (stakeholders):

Cittadini, Servizi interni dell'Ente, amministratori, contribuenti, Aziende, Enti e Istituzioni dello Stato

Impatti – Risultati attesi (Outcome):

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	IMPATTI
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale e la qualità della prospettiva soci educativa	Servizi efficienti e maggiore vivibilità
Prospettiva economica finanziaria	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse
Prospettiva dei processi interni	Ripensare i processi attuando politiche tese a ridurre i rischi di corruzione e ad ampliare la trasparenza dell'attività amministrativa Migliorare la comunicazione interna ed esterna Migliorare l'assetto organizzativo	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare e qualificare sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale	Organizzazione e innovazione

In base a quanto sopra indicato le azioni si intendono attuare per raggiungere gli **obiettivi individuali** sono le seguenti:

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2019
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	<p>RISULTATO Rispetto degli adempimenti previsti per l'avvio a regime dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) al fine di realizzare una banca dati nazionale contenente i dati anagrafici dei residenti.</p> <p>STRATEGIE- Proseguire la bonifica dell'APR (Anagrafe Popolazione Residente) secondo le nuove indicazioni ministeriali da trasmettere per l'implementazione della banca dati nazionale anagrafica (ANPR), garantendo la sicurezza del sistema d'interscambio e il mantenimento della funzionalità dell'attività ordinaria del servizio all'utenza.</p>
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	<p>RISULTATO Applicare e rendere operativa la normativa sulle Unioni civili e Convivenze di fatto (L. 20-05-2016 n. 76) per le competenze attribuite ai Comuni. Attuare i principi contenuti nella Legge 22/12/2017 n. 219 "Norme in materia di consenso informato e di disposizioni anticipate di trattamento (D.A.T.)</p> <p>STRATEGIE Garantire la corretta gestione delle procedure relative alle unioni civili e convivenze di fatto innanzi all'Ufficiale di Stato civile e all'Ufficiale di Anagrafe con sviluppo dei procedimenti e miglioramento dell'efficienza/efficacia degli stessi. Organizzare i procedimenti necessari alla corretta ricezione, registrazione e conservazione delle D.A.T. secondo le direttive che verranno impartite dal Ministero dell'Interno. Aggiornare il personale del servizio stato civile con la partecipazione a</p>

	corsi di formazione.
Politiche per l'efficienza e l'innovazione e trasparenza	<p>RISULTATO Favorire la conoscenza e facilitare l'accesso delle procedure del servizio demografico con particolare riferimento alle nuove normative. Gestire le richieste di rilascio carta di identità elettronica programmando gli appuntamenti.</p> <p>STRATEGIE Aggiornare nel sito web comunale con ulteriori informazioni, modelli e prestampati editabili per le svariate richieste possibili in materia di servizi demografici. Gestire gli appuntamenti per il rilascio della carta di identità elettronica, anche mediante l'apposita Agenda CIE resa disponibile dal Ministero dell'Interno nel caso di un numero elevato di richieste.</p>
Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione della normativa sulla Trasparenza	<p>RISULTATO Attuazione delle azioni previste dalla normativa vigente a garanzia della trasparenza e dell'integrità. Facilitare l'accesso dei servizi presenti ai cittadini.</p> <p>STRATEGIE Pubblicazione degli atti ai sensi della legge. Predisposizione di modelli e schede informative su tutte le tipologie di procedimento aggiornando quelle esistenti e provvedere alla loro pubblicazione.</p>
POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNI 2020 - 2021
Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione della normativa sulla Trasparenza	<p>RISULTATO: Attuazione delle azioni previste dalla normativa vigente a garanzia della trasparenza e dell'integrità facilitando l'accesso dei servizi presenti ai cittadini. Nella prosecuzione della digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, predisporre l'abbandono delle liste elettorali cartacee unitamente allo schedario elettorale e anagrafico.</p> <p>STRATEGIE: Pubblicazione degli atti ai sensi della legge. Predisposizione di modelli e schede informative su tutte le tipologie di procedimento e provvedere alla loro pubblicazione. Acquisire le autorizzazioni ministeriali per l'abbandono del cartaceo.</p>

SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 01 – M001 SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI E DI GESTIONE

Programma N° M001P0050000 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

Programma N° M001P0060000 - Ufficio tecnico

MISSIONE 05 – M005 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITÀ CULTURALI

Programma N° M005P0010000 - Valorizzazione dei beni di interesse storico

MISSIONE 08 – M008 ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA

Programma N° M008P0020000 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare

MISSIONE 09 – M009 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

Programma N° M009P0010000 - Difesa del suolo

Programma N° M009P0020000 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale

Programma N° M009P0030000 - Rifiuti

Programma N° M009P0040000 - Servizio idrico integrato

MISSIONE 10 – M010 TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ

Programma N° M010P0050000 - Viabilità e infrastrutture stradali

MISSIONE 11 – M011 SOCCORSO CIVILE

Programma N° M011P0010000 - Sistema di protezione civile

MISSIONE 12 – M012 DIRITTISOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

Programma N° M012P0090000 - Servizio necroscopico e cimiteriale

Politiche strategiche:

- ▶ Politiche per l'efficienza e l'innovazione
- ▶ Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente
- ▶ Politiche per facilitare la relazione interna all'ente
- ▶ Politiche per l'edilizia
- ▶ Politiche per le infrastrutture
- ▶ Attività economiche e di sviluppo
- ▶ Politiche per la sicurezza sul lavoro e la formazione
- ▶ Politiche per gli acquisti

Macroattività:

- ▶ Gestione processi edilizia privata, urbanistica, ecologia e SUE (Sportello Unico Edilizia)
- ▶ Progettare e gestire interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sul patrimonio comunale
- ▶ Progettare e gestire lavori di edilizia pubblica
- ▶ Manutenzione ordinaria straordinaria e riqualificazione del patrimonio stradale
- ▶ Manutenzione ordinaria, straordinaria e riqualificazione dei parchi e del verde e dell'illuminazione pubblica
- ▶ Gestione e organizzazione iniziative per la tutela ambiente
- ▶ Controllo raccolta e smaltimento rifiuti
- ▶ Gestione del patrimonio comunale Supporto allo Sportello Unico e dei servizi alle imprese
- ▶ Erogazione servizi cimiteriali (per quanto di competenza)
- ▶ Gestione della protezione civile
- ▶ Gestione norme per la sicurezza su lavoro
- ▶ Gestione acquisti di beni, servizi e forniture
- ▶ Formazione al personale

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI		
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Migliorare la vivibilità urbana, una città pulita e adeguato sviluppo del territorio
Prospettiva economica finanziaria	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento	Diminuzione dei costi di servizio con appalti sovracomunali	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti
Prospettiva dei processi interni	Ripensare i processi attuando politiche tese a ridurre i rischi di corruzione e ad ampliare la trasparenza dell'attività amministrativa	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Migliorare l'assetto organizzativo
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare e qualificare sistemi informativi integrati		Accrescere le competenze del personale

I portatori di interesse (stakeholders):

Cittadini, Lavoratori e servizi interni dell'Ente, amministratori e funzionari utenti della strada, Imprese, Associazioni, Aziende, Enti e Istituzioni dello Stato

Impatti – Risultati attesi (Outcome):

PROSPETTIVE	OBIETTIVI SPECIFICI PER SERVIZIO	IMPATTI
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza Migliorare la vivibilità urbana, una città pulita, adeguato sviluppo del territorio	Servizi efficienti e maggiore vivibilità
Prospettiva economica finanziaria	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti Diminuzione dei costi di servizio con appalti sovracomunali	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse
Prospettiva dei processi interni	Ripensare i processi attuando politiche tese a ridurre i rischi di corruzione e ad ampliare la trasparenza dell'attività amministrativa Migliorare la comunicazione interna ed esterna Migliorare l'assetto organizzativo	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare e qualificare sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale	Organizzazione e innovazione

In base a quanto sopra indicato le azioni si intendono attuare per raggiungere gli **obiettivi individuali** sono le seguenti:

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2019
Politiche per una vivibilità urbana	<p>RISULTATO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proseguire il sostegno al recupero del patrimonio edilizio esistente • sollecitazione all'utilizzo delle fonti energetiche alternative • Verifica del contenimento dell'utilizzo del suolo • Verifica sul contenimento dell'uso aree agricole <p>STRATEGIE</p> <p>Attuazione del Piano di Governo del Territorio, dei regolamenti specifici già approvati dal Consiglio Comunale in materia di incentivazione, perequazione ecc., del regolamento fondi aree verdi e nel rispetto della normativa regionale vigente. Attuazione della variante puntuale e della variante normativa – commerciale al PGT vigente.</p>
Politiche per l'edilizia trasparente	<p>RISULTATO</p> <p>Continuità al mantenimento dei tempi minimi per il rilascio degli atti abilitativi, nonché delle varie certificazioni e di accesso agli atti.</p> <p>STRATEGIE:</p> <p>Utilizzo modelli standard regionali e nazionali qualora presenti, condivisione degli altri modelli e a livello sovracomunali. Rispetto dei tempi e modi di pubblicazione mensile delle pratiche edilizie pervenute, controllo a campione degli interventi edilizi.</p>
Politiche per una	RISULTATO

città pulita	<p>Collaborazione tra l'Amministrazione Comunale, le associazioni esistenti sul territorio e i Parchi Locali di Interesse Sovracomunale per diminuire i costi a carico del Comune.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Per quanto riguarda le manutenzioni, ridurre l'utilizzo delle imprese esterne, utilizzando ove possibile soluzioni alternative quali il ricorso ai lavoratori socialmente utili, nonché l'utilizzo delle iniziative dei PLIS.</p>
Politiche per le infrastrutture – lavori pubblici	<p>RISULTATO</p> <p>Attuare interventi pubblici previsti nel Piano annuale opere pubbliche 2019.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Attuare puntualmente gli interventi finalizzati all'ottenimento dei risultati al fine di consentire all'organo decisorio di studiare un cronoprogramma di interventi a medio termine.</p>
Politiche per l'Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	<p>RISULTATO: attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione per la parte di competenza</p> <p>STRATEGIE: Interventi specifici ai sensi del Piano Triennale da applicare nei procedimenti potenzialmente di maggiore rischio di corruzione in base alle seguenti linee di azione:</p> <p>1) <u>Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:</u> Pubblicazione degli atti, della modulistica da utilizzare nell'iter procedurale riguardanti le concessioni e le autorizzazioni – SUE, attuare il principio di rotazione negli affidamenti sotto soglia.</p>
Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione della normativa sulla Trasparenza	<p>RISULTATO</p> <p>Attuazione delle azioni previste dalla normativa vigente a garanzia della trasparenza e dell'integrità Facilitare l'accesso dei servizi presenti ai cittadini</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Pubblicazione degli atti ai sensi della legge</p> <p>Predisposizione di modelli e schede informative su tutte le tipologie di procedimento e provvedere alla loro pubblicazione</p> <p>Compilazione e pubblicazione della tabella riguardante i bandi di gara e i contatti</p> <p>Pubblicazione informazioni riguardanti la pianificazione e il governo del territorio, i dati del patrimonio immobiliare.</p>
Politiche per l'efficienza e l'innovazione	<p>RISULTATO</p> <p>Provvedere nel più breve tempo possibile al bisogno urgente ed inderogabile in caso di pericoli per l'incolumità dei cittadini e in caso di rotture e/o disservizi di impianti e strutture.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Verifica e eventuale aggiornamento del piano di emergenza coinvolgendo quali collaboratori anche i volontari della Protezione Civile.</p>
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino	<p>RISULTATO</p> <p>Accertamento dei ripristini di strade pubbliche da parte di privati. Facilitare l'accesso al servizio mediante il sito comunale.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Mantenere i controlli a fine lavori ed in particolare per i ripristini stradali al fine di verificare l'esecuzione a regola d'arte redigendo apposito verbale entro termini perentori da trasmettere al Sindaco e ai Consiglieri delegati.</p>
POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNI 2020 - 2021
Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione della normativa sulla Trasparenza	<p>RISULTATO: Attuazione delle azioni previste dalla normativa vigente a garanzia della trasparenza e dell'integrità Facilitare l'accesso dei servizi presenti ai cittadini</p> <p>STRATEGIE: Raccolta dati sui tempi medi di erogazione servizi da parte dei Responsabili di Servizio e sua pubblicazione</p> <p>Aggiornamento delle informazioni pubblicate secondo gli obblighi di legge</p>
Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione del	<p>RISULTATO: attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione per la parte di competenza</p> <p>STRATEGIE: Interventi specifici ai sensi del Piano Triennale da applicare</p>

Piano triennale di prevenzione della corruzione	nei procedimenti potenzialmente di maggiore rischio di corruzione in base alle seguenti linee di azione: 1) <u>Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:</u> Pubblicazione degli atti, della modulistica da utilizzare nell'iter procedurale riguardanti le concessioni e le autorizzazioni - SUE
Politiche per l'ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti e innovazione	RISULTATO: Definizione delle responsabilità STRATEGIE: Ricognizione dei procedimenti e definizione dei tempi di lavoro partecipando al tavolo di lavoro in collaborazione con il Segretario Comunale e con gli altri Responsabili di Servizio RISULTATO: Contenimento delle spese di funzionamento STRATEGIE: Partecipazione al tavolo di lavoro con il Segretario Comunale e gli altri Responsabili di Servizio per collaborare alla stesura di un piano di razionalizzazione per trovare soluzioni e strategie utili allo scopo.
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino e efficienza del servizio	RISULTATO In caso di pericoli per l'incolumità dei cittadini e in caso di rotture e/o disservizi di impianti e strutture, intervenire tempestivamente per rispondere al bisogno. STRATEGIE Verifica e aggiornamento del piano di emergenza coinvolgendo quali collaboratori anche i volontari della Protezione Civile

SERVIZIO DI VIGILANZA E POLIZIA LOCALE

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 3 – M003 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

Programma N° M003P0010000 - Polizia locale, amministrativa e Messo Comunale

LA FUNZIONE DI POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA È DEMANDATA ALL'UNIONE DI COMUNI TERRE DEL SERIO DI BARIANO DI CUI IL COMUNE DI FORNOVO SAN GIOVANNI FA PARTE E ALLA QUALE SI RIMANDA.

SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 001 – M001 SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI E DI GESTIONE

Programma N° M001P0100000 - Risorse umane (solo per la parte di competenza)

MISSIONE 006 - M006 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO

Programma N° M006P0020000 - Giovani

MISSIONE 012 - M012 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

Programma N° M012P0010000 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido

Programma N° M012P0020000 - Interventi per la disabilità

Programma N° M012P0030000 - Interventi per gli anziani

Programma N° M012P0040000 - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale

Programma N° M012P0050000 - Interventi per le famiglie

Programma N° M012P0060000 - Interventi per il diritto alla casa

Programma N° M012P0070000 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali

Programma N° M012P0080000 - Cooperazione e associazionismo

MISSIONE 015 - M015 POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE

Programma N° M015P0030000 - Sostegno all'occupazione

IL RUOLO DI ASSISTENTE SOCIALE È DELEGATO A PERSONALE DELL'AZIENDA SPECIALE CONSORTILE "RISORSA SOCIALE GERA D'ADDA" DI CUI IL COMUNE DI FORNOVO SAN GIOVANNI FA PARTE E ALLA QUALE SI RIMANDA.

8. VALUTAZIONE, MISURAZIONE E PREMIALITÀ

SISTEMA DI VALUTAZIONE

*Predisposto ai sensi dell'art. 21 del Regolamento Comunale
sull'Ordinamento Generale dei Servizi e degli Uffici.*

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del ____/____/2019

Il presente sistema di Valutazione è stato predisposto ai sensi dell'art. 21 del Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale dei Servizi e degli Uffici (in seguito, *Regolamento*)

1 - Oggetto

1.1. Il sistema di valutazione disciplina la misurazione e valutazione dei risultati del personale dipendente del Comune di Fornovo San Giovanni, dei singoli Servizi e dell'Amministrazione.

1.2. Eventuali scostamenti tra i valori attesi e quelli accertati saranno utilizzati:

- per la valutazione dell'azione amministrativa, anche quali strumenti utili ai fini del controllo di gestione;
- per la valutazione del personale dipendente;
- per l'erogazione della componente di retribuzione del personale legata al raggiungimento degli obiettivi;
- per apportare modifiche organizzative al fine di un miglior conseguimento degli obiettivi;
- al fine di ridefinire gli obiettivi dell'amministrazione.

2 - Soggetti cui è affidata la valutazione della performance

2.1. La funzione di valutazione della performance è affidata:

- a) al Nucleo di Valutazione (N.d.V.), cui compete la proposta di valutazione annuale dei funzionari titolari di P.O. e del Segretario Comunale, oltre la validazione dei risultati della performance organizzativa annuale;
- b) ai Funzionari titolari di P.O., relativamente alla valutazione del personale assegnato al proprio Area;
- c) al Sindaco, cui compete, l'approvazione della proposta di valutazione dei titolari di P.O. e del Segretario Comunale.

3 - Il Ciclo delle Performance

La valutazione e misurazione degli obiettivi avviene all'interno della gestione del ciclo della *performance* che si sviluppa nel rispetto delle fasi indicate all'art. 21 del *Regolamento*.

4 - Assegnazione degli obiettivi

4.1. Gli obiettivi sono assegnati ai Responsabili di Area, unitamente alle risorse necessarie per il loro conseguimento, contestualmente all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.). Il piano degli obiettivi o il Piano delle performance possono costituire allegato al P.E.G., essere integrati al suo interno o essere documenti indipendenti.

4.2. Ogni obiettivo deve riportare:

- a) responsabile della sua realizzazione;
- b) l'arco temporale entro il quale deve essere raggiunto;
- c) le principali azioni o fasi necessarie al conseguimento;
- d) un indicatore che consenta di verificare il raggiungimento
- e) la pesatura al fine di determinarne l'importanza rispetto ad altri obiettivi assegnati allo stesso Area.

4.3. Ove possibile, gli obiettivi dovranno essere frutto di una preventiva negoziazione con il Responsabile di Area in modo tale che vi sia condivisione tra l'Amministrazione ed il Responsabile stesso in merito:

- a) alla possibilità di conseguire l'obiettivo assegnato;
- b) all'importanza dell'obiettivo;
- c) all'adeguatezza delle risorse assegnate, tenendo conto della necessaria natura sfidante che deve avere l'obiettivo.

4.4. Ove non vi sia accordo tra l'Amministrazione ed il Responsabile dell'Area cui è assegnato l'obiettivo, l'Amministrazione provvede comunque all'assegnazione degli obiettivi che ritiene necessario realizzare.

5 - Obiettivi e *target* e strumenti di misurazione

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi avviene mediante confronto tra i valori attesi (*target*) ed i valori misurati in sede di controllo.

5.1. Obiettivo con *target* numerico.

Se l'obiettivo è espresso con indicazione di un *target* numerico, il raggiungimento dell'obiettivo viene misurato tramite rilevazione dell'eventuale scostamento tra il *target* ed il risultato accertato.

5.2. Obiettivo non numerico.

Se l'obiettivo non è espresso tramite associazione ad un *target numerico*, ai fini della misurazione del raggiungimento dell'obiettivo, si provvede come segue:

- a) verifica del rispetto dell'efficienza, efficacia e della tempistica delle fasi previste dal cronoprogramma;
- b) in sede di controllo si provvede ad una valutazione dei seguenti parametri:
 - I) qualità del risultato;
 - II) completezza;
 - III) conformità alla normativa vigente;
 - IV) conformità agli indirizzi espressi dall'amministrazione;
 - V) rispetto del termine/tempistica.

5.3. Obiettivi non assegnabili

Non sono assegnabili obiettivi che presuppongono la violazione di leggi o regolamenti, gli obiettivi che inducono ad una condotta vessatoria verso i cittadini. Gli obiettivi non assegnabili, così come quelli impossibili da raggiungere, si considerano non assegnati.

6 - Valutazione del Area Organizzativo (Titolari di P.O.)

I risultati di ogni Area Organizzativa e dei dipendenti titolari di P.O. sono misurati e valutati dal Nucleo di Valutazione sulla base della scheda di cui all'allegato A).

7 - Valutazione dei dipendenti non titolari di P.O.

I risultati di ogni dipendente non titolari di P.O. sono misurati e valutati dal Responsabile di Area Titolare di P.O. sulla base della scheda di cui all'allegato B).

8 - Rilevamento del grado di soddisfazione dei cittadini

8.1. Ai sensi dell'art. 21 del *Regolamento*, il Comune di Fornovo San Giovanni rileva il grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti.

8.2. Le segnalazioni anonime e le segnalazioni con valutazioni negative prive di motivazione non saranno considerate valide ai fini valutativi.

Con cadenza almeno annuale l'esito delle segnalazioni viene pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

8.3. Gli esiti della rilevazione di *customer satisfaction* incidono esclusivamente sul punteggio delle sezioni I e II della scheda A.

9 - Utilizzo delle segnalazioni dei cittadini per la valutazione dei servizi.

9.1. Le segnalazioni degli utenti e dei cittadini disciplinate al precedente punto 8 rappresentano lo strumento previsto all'art. 147, comma 2, lett. b) del *Regolamento* per consentire agli *stakeholders* di incidere sulla valutazione delle *performance*. Ciò avviene nella misura prevista dal presente punto, a condizione che le valutazioni pervenute per ogni Area (non anonime e negative senza motivazione) siano almeno 20.

9.2. Nel caso in cui uno stesso cittadino o utente presenti più valutazioni nel corso dello stesso anno solare, si terrà conto del valore medio da esso espresso.

9.3. La valutazione è espressa mediante il modulo di cui all'allegato D.




9.4. Se la segnalazione contiene l'indicazione del Area valutato, la valutazione è effettuata solo con riguardo ad esso.

Se la segnalazione non contiene la specificazione del Area valutato, si considera attribuita genericamente a tutti i Aree e pertanto incide nella misura proporzionale. Se la segnalazione è fatta con riferimento a due o più Aree individuati, essa incide pro quota su ciascuna di essi (es. se sono indicati tre Aree inciderà nella misura di 1/3 su ciascuno).

9.5. Ad ogni valutazione formulata è attribuito il seguente punteggio:

	Voto	Punti
	<input type="checkbox"/> Eccellente	10
	<input type="checkbox"/> Buono	8
	<input type="checkbox"/> Soddisfacente	6
	<input type="checkbox"/> Sufficiente	4
	<input type="checkbox"/> Insufficiente	2
	<input type="checkbox"/> Pessimo	0

Se il voto è espresso ponendo una croce solo sulla faccia saranno attribuiti i seguenti punteggi:

	10 Punti
	5 Punti
	0 Punti

La valutazione del singolo Area è pari al rapporto tra il punteggio conseguito ed il punteggio massimo conseguibile. A tal fine, le voci per le quali non è stata espressa nessuna valutazione non sono considerate né al numeratore né al denominatore.

Numero di valutazioni (n)	Rapporto punteggio conseguito/conseguibile (R)	Coefficiente da applicarsi alla valutazione
n < 20		1
20 < n < 30	R > 0,70	1
20 < n < 30	0,55 < R < 0,70	0,98
20 < n < 30	0,40 < R < 0,56	0,95
20 < n < 30	R < 0,41	0,90
30 < n < 50	R > 0,70	1
30 < n < 50	0,55 < R < 0,70	0,95
30 < n < 50	0,40 < R < 0,56	0,90
30 < n < 50	R < 0,41	0,85
n > 49	R > 0,70	1
n > 49	0,55 < R < 0,70	0,93
n > 49	0,40 < R < 0,56	0,86
n > 49	R < 0,41	0,80

10 - Procedure di conciliazione

10.1. A garanzia dei soggetti valutati sono previsti i seguenti sistemi di garanzia e conciliazione:

a) la proposta di valutazione dei Responsabili di Area è valutata e validata dal Nucleo di Valutazione;

b) ciascun dipendente, entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, può presentare osservazioni e richieste di chiarimento al soggetto responsabile della valutazione (Segretario Comunale o Responsabile di Area);

c) nel caso in cui la risposta del responsabile della valutazione non sia considerata soddisfacente oppure nel caso in cui il responsabile della valutazione non provveda a rispondere alla richiesta del soggetto valutato, questo può chiedere che la propria valutazione sia verificata dal Nucleo di Valutazione che provvede entro i successivi 30 giorni.

11 - Valutazione della performance del Segretario Comunale

11.1. La valutazione del Segretario Comunale è effettuata con le modalità di cui alla scheda C.

11.2. Gli obiettivi individuali del Segretario Comunale sono assegnati dal Sindaco con proprio provvedimento in misura non inferiore a tre.

11.3. La valutazione del Segretario Comunale, sulla base di quanto previsto dal precedente comma è proposta al Sindaco dal Nucleo di Valutazione.

12 - Performance Organizzativa di Ente

La performance organizzativa dell'ente viene misurata quale media semplice delle valutazioni delle Aree (sezioni I e II della scheda allegato A).

13 - Entrata in vigore

13.1. Il presente sistema di valutazione si applica a decorrere dall'esercizio 2019.

COMUNE DI FORNOVO SAN GIOVANNI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO _____

ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AVVENUTA MEDIANTE APPROVAZIONE DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 20__/20__ – DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. __ DEL __/__/20__.

I) ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE					MASSIMO 15 PUNTI
A) avvenuta pubblicazione di tutti i dati di propria competenza:					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
B) pubblicazione dei dati in formato corretto:					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
C) adempimenti di altri obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
I) VALUTAZIONE: $\sum v =$					
II) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI					MASSIMO 60 PUNTI
PESO (%)	X	% DI RAGGIUNGIMENTO	=	VALUTAZIONE SINGOLO OBIETTIVO (MAX 100)	
1) OBIETTIVO:					
	X		=		
2) OBIETTIVO:					
	X		=		
3) OBIETTIVO:					
	X		=		
4) OBIETTIVO:					
	X		=		
5) OBIETTIVO:					
TOTALE OBIETTIVI	X		=	$\sum v$	
II) VALUTAZIONE: $\sum v * 60/100 =$					
III) CAPACITA' E COMPETENZE					MASSIMO 25 PUNTI
A) capacità di organizzare e gestire le risorse assegnate					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
B) capacità di innovare e/o di adeguarsi al cambiamento					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
C) capacità di collaborazione e supporto agli altri settori					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
D) capacità di anticipare e rispondere attivamente alle problematiche poste dagli assessori					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
E) capacità di valutare le urgenze e di affrontarle positivamente in rapporto all'importanza					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
F) capacità di lavorare in funzione degli obiettivi prestabiliti					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
G) competenze tecniche					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
H) rispetto dei termini					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 10	
I) competenze informatiche					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
III) VALUTAZIONE: $\sum v / 2 =$					
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RESPONSABILE: I + II + III =					
<i>Gli esiti della rilevazione di customer incidono esclusivamente sul punteggio delle</i>					

<i>sezioni I e II della scheda A.</i>	
VALUTAZIONE FINALE	

Eventuali osservazioni e suggerimenti del Nucleo di Valutazione

Data Valutazione _____

Firme dei componenti il Nucleo di Valutazione

Firma per ricevuta del Responsabile di Settore

COMUNE DI FORNOVO SAN GIOVANNI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE _____
ANNO _____

I) COMPONENTE DELLA VALUTAZIONE DIPENDENTE DAI RISULTATI DI AREA:					MASSIMO 20 PUNTI
VALUTAZIONE CONSEGUITA DALL'AREA ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA (Va) (Σ I+II+III valutazione responsabili)					
I) VALUTAZIONE: $V = 20 * Va / 60$					
II) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (Eventuale)					MASSIMO 30 PUNTI
PESO (%)	X	% DI RAGGIUNGIMENTO	=	VALUTAZIONE SINGOLO OBIETTIVO (MAX 100)	
1) OBIETTIVO:					
	X		=		
2) OBIETTIVO:					
	X		=		
3) OBIETTIVO:					
	X		=		
4) OBIETTIVO:					
	X		=		
5) OBIETTIVO:					
	X		=		
II) VALUTAZIONE: $\Sigma v / n^{\circ} \text{ ob.} * 30/100$					
III) CAPACITA' E COMPETENZE:					MASSIMO 50 PUNTI
A) capacità di organizzare il proprio lavoro in autonomia					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
B) capacità di adeguarsi ai cambiamenti					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
C) capacità di lavorare in <i>team</i>					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
D) competenze specifiche del proprio settore di attività					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
E) competenze informatiche o tecnologiche					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
F) capacità di relazionarsi positivamente con l'utenza					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 10	
G) impegno nello svolgimento delle mansioni assegnate					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
H) rispetto dei termini e delle scadenze					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
I) rispetto delle disposizioni impartite dai superiori gerarchici					
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
III) VALUTAZIONE: $\Sigma v =$					
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL DIPENDENTE (NEL CASO IN CUI SIANO STATI ASSEGNATI OBIETTIVI INDIVIDUALI DAL RESPONSABILE D'AREA): I + II + III =					
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL DIPENDENTE (NEL CASO IN CUI NON SIANO STATI ASSEGNATI OBIETTIVI INDIVIDUALI DAL RESPONSABILE D'AREA): I (diventa 50 pt) + III =					

Percentuale del trattamento accessorio erogabile* legato alla valutazione, concretamente erogabile: _____ %

Data Valutazione _____

Il Responsabile dell'Area Organizzativa

Firma per ricevuta del dipendente

Eventuali osservazioni e suggerimenti del Nucleo di Valutazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO -
ART. 42 CCNL SEGRETARIO GENERALE**

Periodo di valutazione: ANNO

	Scala di valutazione					PES O	Punteggio ponderato
	NEGATIVO	INSODDISFACENTE	ADEGUATO	PIU' CHE ADEGUATO	OTTIMO		
	0	30	50	80	100		
a) Collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa - Art.97, comma 2 del TUEL partecipazione attiva, nella veste consultiva e propositiva, nelle materie proprie del Segretario						25%	
b) Partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza, alle riunioni di Giunta e Consiglio - Art.97, comma 4, lettera a) del TUEL						25%	
<i>Fattori esplicativi per entrambe le aree</i>							
a) e b).1 Impegno all'aggiornamento ed all'approfondimento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, al fine di una loro applicazione pratica rispondente alle esigenze dell'Ente							
a) e b) .2 Correttezza degli atti amministrativi e conseguente assenza di contenzioso anche in relazione ai pareri espressi.							
a) e b).3 Ottimizzazione delle relazioni con dipendenti e organi politici							
a) e b) .4 Rispetto delle scadenze assegnate, per l'assolvimento dei propri compiti							
c) Funzioni di rogito dei contratti dell'Ente - Art.97, comma 4, lettera c) del TUEL						10%	
<i>Fattori esplicativi</i>							

c) attività rogatoria di tutti i contratti nei quali l'ente è parte, con effetti positivi per l'ente in quanto è venuta meno la necessità di rivolgersi per la stipula di qualsiasi contratto ad un professionista esterno abilitato (notaio) con rilevanti risparmi di spesa.

d) Attività di coordinamento e sovrintendenza dei dirigenti						10%	
<i>Fattori esplicativi</i>							
d. Collaborazione e propensione al coordinamento dei dirigenti e con gli altri responsabili di struttura.							

e) grado di raggiungimento degli obiettivi individuali				30%	
Totale				100%	

Punteggio totale	
-------------------------	--

OBIETTIVI INDIVIDUALI

Anno ...

Provvedimento sindacale n. ...

A		B	C		
Obiettivi	indicatore	peso	Raggiungimento obiettivi		
			Raggiunto (100-70)	Parzialmente raggiunto (60-40)	Non Raggiunto (30-0)
1.....					
2.....					
3.....					

TOTALE					
--------	--	--	--	--	--

COMUNE DI FORNOVO SAN GIOVANNI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL' AREA

Il sottoscritto _____

Residente in via/piazza _____ n. _____


Comune di _____

Recapito (tel. e-mail) _____

Comunica di essersi rivolto al SETTORE

- Affari Generali (Segreteria, Protocollo, Messo)
- Area Finanziaria (Ragioneria, Tributi)
- Area Gestione del Territorio (Ufficio Tecnico)
- Area Demografica (Ufficio Anagrafe)

del Comune di Forno San Giovanni, ricevendo un servizio

VALUTAZIONE SINTETICA		<input type="checkbox"/> Eccellente <input type="checkbox"/> Buono
		<input type="checkbox"/> Soddisfacente <input type="checkbox"/> Sufficiente
		<input type="checkbox"/> Insufficiente <input type="checkbox"/> Pessimo

Data _____,

Firma

-Le segnalazioni anonime e le segnalazioni con valutazioni negative prove di motivazione non saranno considerate valide ai fini valutativi.

Con cadenza almeno annuale l'esito delle segnalazioni viene pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente