



COMUNE DI GALLICANO NEL LAZIO

PROVINCIA DI ROMA

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 97	Oggetto: <i>Approvazione della relazione sulla performance 2014</i>
Data 19/10/15	

L'anno Duemila**QUINDICI**, il giorno **19** del mese di **ottobre** alle ore **17.30** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si é riunita con la presenza ed assenza dei Sigg.

MEMBRI DELLA GIUNTA	CARICA	FIRMA
ACCORDINO MARCELLO	SINDACO	
COLAGROSSI PIETRO	ASSESSORE	
BERTOLDO FABIO	ASSESSORE	
SALVATI FABIOLA	ASSESSORE	
LETIZIA GUADAGNOLI	ASSESSORE	

Partecipa il Segretario Comunale, Dr. Glonfoni Daniela

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il d.lgs 18 agosto 2000 n.267;

VISTA l'allegata proposta di deliberazione;

PREMESSO che sulla predetta proposta di deliberazione:

il responsabile del servizio interessato, ha espresso il seguente parere per quanto concerne la regolarità tecnica come segue:

- Favorevole
- non favorevole

note _____

il responsabile del servizio finanze e controllo, ha espresso parere per quanto concerne la regolarità contabile come segue:

- Favorevole
- non favorevole

note _____

RITENUTO di dover provvedere in merito;

ad unanimità di voti espressi nelle consuete forme di legge:

D E L I B E R A

Di approvare la proposta deliberativa nel testo allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento”;

Successivamente sentito il Presidente:

Con voti unanimi espressi per alzata di mano,

D E L I B E R A

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del D.L.vo 18/8/2000, n. 267.



COMUNE DI GALLICANO NEL LAZIO

PROVINCIA DI ROMA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ASS.TO PROPONENTE	UFFICIO PROPONENTE	SERVIZIO INTERESSATO
OGGETTO <i>Approvazione della relazione sulla performance 2014</i>		

Ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo 18/8/2000, n. 267.-

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la regolarità Tecnica esprime parere: <input checked="" type="checkbox"/> favorevole <input type="checkbox"/> contrario in quanto..... <input type="checkbox"/> propone di dichiararla immediatamente eseguibile Data <i>19/10/2014</i> Il Responsabile dell'Area <i>(dott. Daniela Antonfoni)</i>
	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: <input checked="" type="checkbox"/> favorevole <input type="checkbox"/> contrario in quanto..... Data <i>19/10/2014</i> Il Responsabile dell'Area B Finanze e Controllo <i>(Dott. Enrico Mastrocinque)</i>
Intervento..... Capitolo..... TIT FUNZIONE SERVIZIO INTERV. CAP.	Data odierna la disponibilità di cui al prospetto che Segue: Somma stanziata L..... Variazione in aumento L..... Variazione in diminuzione L..... Somme già impegnate L..... Somma disponibile €.....
<input type="checkbox"/> Competenza <input type="checkbox"/> Residui	
Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario A T T E S T A La corretta imputazione della complessiva spesa di € All'intervento/capitolo/ sopradescritto che presenta alla	

DATA SEDUTA	DETERMINAZIONE ORGANO DELIBERANTE	Il Verbalizzante
	approvazione	

DELIBERAZIONE Da trasmettere : Organo di Controllo Area Amministrativa
 Area Cultura Area Contabile
 Area Tecnica Area Vigilanza

N. _____ DEL _____ - _____

LA GIUNTA COMUNALE

CONSIDERATO che il Consiglio Comunale con delibera n. 28 del 31.07.2014 ha approvato il Bilancio di Previsione 2014 e pluriennale 2014-2016, e relativi allegati;

VISTO l'art.169 del T.U.E.L. così come integrato dall'art. 3, co. 1, lett. g-bis), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni, nella L. 7 dicembre 2012, n. 213 che testualmente recita
*“1. Sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal consiglio, l'organo esecutivo definisce, prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.
2. Il piano esecutivo di gestione contiene una ulteriore graduazione delle risorse dell'entrata in capitoli, dei servizi in centri di costo e degli interventi in capitoli.
3. L'applicazione dei commi 1 e 2 del presente articolo è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 15.000 abitanti e per le comunità montane
3 bis Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione”*

VISTO che il D.Lgs. 27/10/2009 n.150, di attuazione della L. 04/03/2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, in base all'art. 10. comma 1, lett. a) impone alle Amministrazioni di individuare e attuare le priorità politiche, le strategie di azione e gli obiettivi programmatici, collegandoli con i contenuti del Bilancio, attraverso l'approvazione di un documento denominato “Piano delle performance”;

RILEVATO

- che in considerazione a quanto sopra, il procedimento per la redazione del “Piano delle Performance 2014” è stato impostato considerandone la natura di documento di programmazione, la cui finalità è di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato, garantendo trasparenza ed ampia diffusione ai cittadini;
- che conseguentemente la materiale definizione degli obiettivi e delle attività strutturali è stata curata direttamente da ciascun titolare di posizione organizzativa, attraverso un percorso condiviso nel quale sono le strategie politiche indicate dal Sindaco e degli Assessori di riferimento sono stati tradotti in programmi amministrativi;

RILEVATO

- che in considerazione a quanto sopra, con precedente deliberazione G.C. n90/2014 è stato approvato il “Piano delle Performance” impostato come documento di programmazione, la cui finalità è di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato, garantendo trasparenza ed ampia diffusione ai cittadini;
- che il predetto documento contiene la definizione degli obiettivi e delle attività strutturali così come curata direttamente da ciascun titolare di posizione organizzativa, attraverso un percorso condiviso nel quale sono le strategie politiche indicate dal Sindaco e degli Assessori di riferimento sono stati tradotti in programmi amministrativi;

DATO ATTO che il suddetto documento programmatico:

- è conforme ai programmi, piani e obiettivi generali dell'Amministrazione, contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel programma di mandato;

- è conforme ai principi contenuti negli artt. 4 e 5 del D.Lgs. 150/2009 e coerente con le fasi del ciclo di gestione delle performance e con il relativo monitoraggio in corso d'anno in modo da consentire la valutazione finale della performance perché descrive:
 - obiettivi strategici pluriennali: derivanti dal programma di Governo individuati nella Relazione Previsionale (Albero della performance)
 - obiettivi strategici e operativi annuali di struttura: derivante dalla gestione ordinaria dei vari servizi, come da schede allegate al piano

VISTO che dopo la conclusione dell'esercizio finanziario, è stata avviata la fase finale di valutazione degli esiti della attività gestionale intrapresa relativamente a tutti i precitati livelli di pianificazione (obiettivi strategici, obiettivi gestionali di struttura di vertice, obiettivi di dettaglio di ciascuna unità di struttura;

CONSIDERATO che

l'art. 8 del C.C.N.L. del 31.03.1999 stabilisce che gli Enti provvedono alla istituzione di posizioni di lavoro, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato;

l'art. 10 del medesimo C.C.N.L. prevede che il trattamento accessorio del personale di posizione organizzativa e composto dalla retribuzione di posizione e di risultato. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% a un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale;

con successivo C.C.N.L. del 22.01.2004 è stata sancita la coincidenza, negli Enti privi di dirigenti, tra i responsabili di servizio e gli incaricati di posizione organizzativa. Si afferma, infatti, all'art. 15 che: "Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del C.C.N.L. Del 31.03.1999";

VISTO il "Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici" successive modifiche ed integrazioni nel quale viene esattamente definita la struttura organizzativa dell'Ente e le relative posizioni organizzative;

VISTI i decreti sindacali relativi all'attribuzione delle responsabilità gestionali di cui alle suddette posizioni organizzative, così come appositamente pubblicati nella sezione Trasparenza del sito internet istituzionale;

VISTO che a conclusione dell'esercizio finanziario 2014, si è proceduto alla redazione di una relazione riepilogativa dei risultati conseguiti dai responsabili di posizione organizzativa;

DATO ATTO che per quanto riguarda la posizione del segretario comunale, la relazione riporta le valutazioni poste in essere dal Sindaco pro-tempore, stante il ruolo dallo stesso svolto di organismo di valutazione

RITENUTO pertanto, procedere al riconoscimento a favore dei responsabili in questione dell'indennità di risultato, anno 2014, prevista dall'art. 10 del CCNL dei dipendenti degli Enti locali, stipulato in data 31.03.1999 secondo il risultato finale riportato nelle schede allegate alla relazione ;

RITENUTO altresì disporre che si proceda al riconoscimento in favore del personale operativo coinvolto nella realizzazione dei predetti risultati, e specificamente valutati dai precitati responsabili nel rispetto delle somme relative ai premi all'uopo specificamente definiti nella contrattazione decentrata integrativa 2014 autorizzando l'ufficio personale alla liquidazione delle somme dovute;

Visto lo Statuto comunale;

A voti unanimi e palesi;

DELIBERA

Di **richiamare** la premessa narrativa a far parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.

Di **approvare** le schede di valutazione, concernenti il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nell'anno 2014, dei responsabili di posizione organizzativa.

Di **approvare** la relazione finale sulla performance conseguita nell'anno 2014, che è allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale.

Di **Dare atto** che per quanto attiene al segretario comunale la valutazione finale è stata effettuata dal sindaco pro-tempore in considerazione del ruolo dallo stesso svolto come organismo di valutazione dell'Ente

Di **riconoscere**, pertanto, ai predetti responsabili di posizione organizzativa la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.03.1999 autorizzando la relativa erogazione al personale operativo coinvolto nel conseguimento nel predetto risultato come derivante dall'applicazione della metodologia di valutazione in atto presso questo.

Di **dare atto** che il servizio personale provvederà alla liquidazione delle somme dovute, opportunamente conservate e reimputate.

Di **dare atto** che la relazione e le schede di valutazione saranno pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" – Performance – Ammontare complessivo dei premi – ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D. Lgs. 33/2013.



COMUNE DI GALLICANO NEL LAZIO

PROVINCIA DI ROMA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014

PREMESSA

La normativa nella pubblica amministrazione, negli ultimi anni in continua evoluzione, L'entrata in vigore del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i., relativo all'attuazione della Legge n.15/2009 in materia di ottimizzazione del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha reso indispensabile rivedere ed eventualmente aggiornare la forma di controllo interno, anche relativa al modello adottato di valutazione del personale, nonché della performance delle strutture organizzative.

Partendo dal presupposto che misurare la performance è considerato fondamentale per supportare i processi decisionali, accrescere la trasparenza e meglio rispondere alle esigenze della comunità, lo strumento di riferimento per la misurazione degli indicatori degli obiettivi dell'amministrazione per l'anno 2014 è il Piano dettagliato degli obiettivi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 04/08/2014, organicamente con il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i.:

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Negli ultimi anni si è iniziato un percorso di promozione di un articolato programma di cambiamento organizzativo, teso a modificare sia le caratteristiche strutturali di macro organizzazione dell'Ente, sia gli aspetti più di dettaglio, quali i processi di lavoro, di coordinamento tra processi e strutture, i ruoli del personale di ruolo e i loro profili professionali.

Il processo di riprogettazione della struttura e dei suoi processi è stato attuato allo scopo di supportare, dal punto di vista organizzativo, nuovi processi di ruolo e finalità dei servizi, alla luce di normative ed adempimenti in continua evoluzione.

In effetti sono stati eseguiti numerosi interventi di adeguamento e di modifica del regolamento in parte per ottemperare alle numerose disposizioni normative intervenute, in parte per ridefinire le responsabilità gestionali e i processi amministrativi rispetto alle esigenze di cambiamento espresse dai cittadini utenti.

Nel corso dell'anno 2009 sono state introdotte modifiche per la disciplina dei rapporti di collaborazione di lavoro autonomo, predisponendo una specifica appendice recante la regolamentazione dell'orario di lavoro, delle assenze e della flessibilità. Quindi è stata eseguita un'ulteriore modifica relativa all'articolazione degli uffici e servizi, intervenendo sui profili di competenza dell'area A amministrazione generale. L'obiettivo è stato quello di recepire gli obiettivi della riforma della P.A. nel senso di porre il cittadino al centro dell'azione amministrativa.

Nello specifico nel corso del quinquennio 2008-2013 si è deciso di raggruppare ed unificare tutti i servizi di *front-office* del Comune (precedentemente suddivisi tra le diverse aree), sotto l'unico centro di responsabilità operativa denominato *Sportello Servizi al Cittadino e alle Imprese* concepito come l'interfaccia verso la comunità di un'unica articolazione organizzativa denominata "*Direzione Servizi al Cittadino e alle Imprese*".

A partire dall'anno 2010 grazie all'attuazione di uno progetto di produttività individuale che ha coinvolto n.04 unità appartenenti ad Aree diverse, sottoposti funzionalmente al responsabile della direzione servizi al cittadino, è stata ufficialmente avviata l'attività dello sportello al cittadino. Contemporaneamente sempre nel corso dell'anno 2010 prendendo atto della necessità che nel processo di attuazione del federalismo fiscale, risultasse quanto mai cruciale avere una puntuale gestione delle risorse comunali per progettare un sistema di finanza pubblica equilibrato ed attuabile in tempi accettabili, è stato ridefinito completamente l'assetto delle competenze da assegnare alla Direzione servizi al cittadino e alle imprese. Sotto la predetta posizione organizzativa sono stati quindi riuniti i servizi dello Sportello Servizi al cittadino e alle imprese (attività: anagrafe, stato civile, entrate, assistenza pratiche cimiteriali, autorizzazioni di Polizia amministrativa, pubblicità, affissioni, attività economiche, edilizia privata, tutela dell'ambiente, Comunicazione esterna, interna) , il Servizio I: Affari Generali — Segreteria — Organi Istituzionali (Ufficio I : Protocollo, Ufficio 2 : Deliberazioni — Determinazioni e Contratti — Assistenza Organi consiliari — Personale, Ufficio 3 : Messi), e il Servizio 2 : Servizi Demografici ed Elettorali Ufficio I : Anagrafe — Stato Civile — Leva — Elettorale (back office) il Servizio 3 : Cultura — Pubblica Istruzione — Servizi al cittadino (Ufficio 1 Biblioteca — Diritto allo Studio — Pubblica Istruzione , Ufficio 2 : Assistenza Sociale). L'anno 2011 è stato quindi dominato dagli adeguamenti regolamentari imposti dall'entrata in vigore del D.lgs n.150/2009 con la redazione di una nuova appendice al regolamento dedicata al sistema di misurazione e valutazione della performance.

ORGANIGRAMMA GENERALE

Conseguentemente in base a quanto previsto dall'art.7 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi dotazione organica –norme di accesso, approvato con deliberazione della G.C. n°151 del 12.10.2001 successive modifiche ed integrazioni le aree, i servizi e gli uffici sono organizzate come da seguente prospetto:

A DIREZIONE SERVIZI AL CITTADINO E ALLE IMPRESE

(Sportello Servizi al cittadino e alle imprese gestione dell'iter dei procedimenti amministrativi nei seguenti settori di attività : anagrafe, stato civile, entrate, assistenza pratiche cimiteriali,

autorizzazioni di Polizia amministrativa, pubblicità, affissioni, attività economiche, edilizia privata, tutela dell'ambiente, Comunicazione esterna (rivolta ai cittadini, alla collettività e agli altri enti presenti sul territorio), interna (rivolta alla struttura comunale).

Servizio I: Affari Generali — Segreteria — Organi Istituzionali

Ufficio I : Protocollo, Ufficio 2 : Deliberazioni — Determinazioni e Contratti — Assistenza
Organi consiliari — Personale, Ufficio 3 : Messi

Servizio 2 : Servizi Demografici ed Elettorali

Ufficio I : Anagrafe — Stato Civile — Leva — Elettorale

Servizio 3 : Cultura — Pubblica Istruzione — Servizi al cittadino Ufficio 1 Biblioteca —
Diritto allo Studio — Pubblica Istruzione , Ufficio 2 : Assistenza Sociale
B AREA FINANZE E CONTROLLO

Servizio 1 : Programmazione e Controllo di Gestione

Ufficio I : Programmazione, Ufficio 2 : Controllo di Gestione

Servizio 2 Bilancio

Ufficio I : Contabilità Generale — Bilancio

Servizio 3 : Finanze

Ufficio I : Tesoreria, Ufficio 2 : Ciclo Attivo — Ciclo Passivo

C AREA URBANISTICA E TERRITORIO

Servizio 1 : Lavori Pubblici e Servizi Tecnologici

Ufficio I : Lavori Pubblici e Servizi Tecnologici

Ufficio 2 : Interventi e Manutenzione del Territorio

Ufficio 3 : Nettezza. Urbana — Pulizia Uffici ed Immobili Comunali

Servizio 2 : Urbanistica ed Assetto del Territorio

Ufficio 1 : Urbanistica e Assetto del Territorio — Commercio

Ufficio 2 : Edilizia Privata

D AREA VIGILANZA

Servizio 1 : Vigilanza del Territorio

Ufficio I : Viabilità — Contravvenzioni — Polizia Amministrativa,

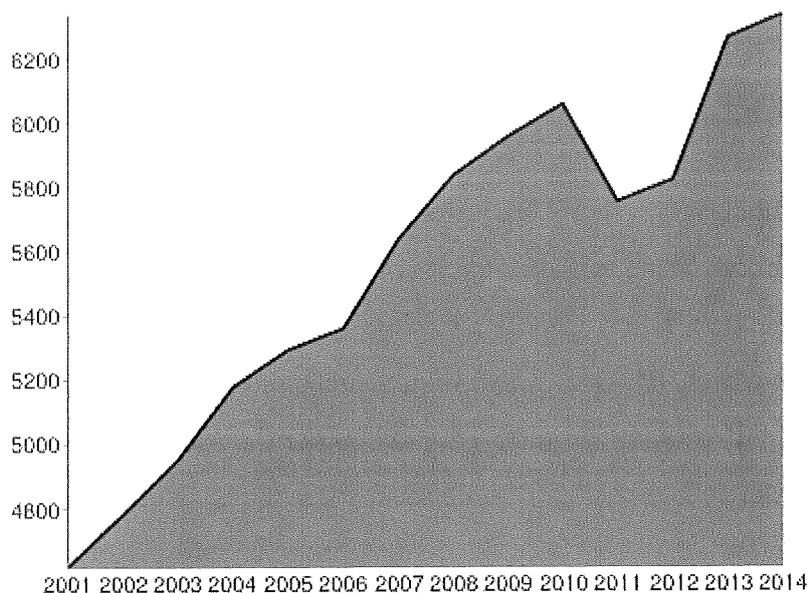
Ufficio 2 : Controllo Abusivismo Edilizio — Rapporti Istituzioni Esterne,

Ufficio 3 : Messi

Popolazione Gallicano nel Lazio 2001-2014

Anno	Residenti	Variazione	Famiglie	Componenti per Famiglia	%Maschi
2001	4.620				
2002	4.782	3,5%			50,2%
2003	4.952	3,6%	1.864	2,66	50,4%
2004	5.179	4,6%	2.017	2,57	50,5%
2005	5.294	2,2%	2.091	2,53	50,6%
2006	5.361	1,3%	2.137	2,51	50,8%
2007	5.638	5,2%	2.277	2,48	50,7%
2008	5.837	3,5%	2.363	2,47	51,0%
2009	5.958	2,1%	2.414	2,47	50,9%
2010	6.058	1,7%	2.470	2,45	50,6%
2011	5.755	-5,0%	2.533	2,27	50,4%
2012	5.823	1,2%	2.588	2,25	50,4%
2013	6.266	7,6%	2.587	2,42	50,5%
2014	6.339	1,2%	2.584	2,45	50,6%

Abitanti 2001-2014



Bilancio Demografico Gallicano nel Lazio

Tassi (calcolati su mille abitanti)

Anno	Popolazione Media	Natalità	Mortalità	Crescita Naturale	Migratorio Totale	Crescita Totale
2002	4.701	11,1	7,7	3,4	31,1	34,5

<u>2003</u>	4.867	9,9	7,0	2,9	32,1	34,9
<u>2004</u>	5.066	13,4	4,7	8,7	36,1	44,8
<u>2005</u>	5.237	10,7	8,8	1,9	20,1	22,0
<u>2006</u>	5.328	10,9	6,2	4,7	7,9	12,6
<u>2007</u>	5.500	11,6	7,5	4,2	46,2	50,4
<u>2008</u>	5.738	12,0	8,2	3,8	30,8	34,7
<u>2009</u>	5.898	10,7	7,8	2,9	17,6	20,5
<u>2010</u>	6.008	12,2	9,0	3,2	13,5	16,6
<u>2011</u>	5.907	12,9	8,0	4,9	7,1	12,0
<u>2012</u>	5.789	10,5	9,8	0,7	11,1	11,7
<u>2013</u>	6.045	8,8	7,4	1,3	72,0	73,3
<u>2014</u>	6.303	9,2	8,7	0,5	11,1	11,6

Variazioni

Anno	Saldo Naturale	Saldo Migratorio	Per variazioni territoriali	Saldo Totale	Popolazione al 31/12
2002	16	146		162	4.782
2003	14	156	0	170	4.952
2004	44	183	0	227	5.179
2005	10	105		115	5.294
2006	25	42	0	67	5.361
2007	23	254	0	277	5.638
2008	22	177	0	199	5.837
2009	17	104	0	121	5.958
2010	19	81	0	100	6.058
2011	29	42	0	-303	5.755
2012	4	64	0	68	5.823
2013	8	435	0	443	6.266
2014	3	70	0	73	6.339

Dettaglio Bilancio Demografico

Anno	Nati	Morti	Iscritti da altri comuni	Iscritti dall'estero	Altri iscritti	Cancellati per altri comuni	Cancellati per l'estero	Altri cancellati
2002	52	36	250	8	0	112	0	0
2003	48	34	263	23	0	130	0	0
2004	68	24	214	121	2	134	0	20
2005	56	46	183	62	0	130	0	10

2006	58	33	184	22	15	168	0	11
2007	64	41	232	159	6	134	1	8
2008	69	47	264	114	8	159	0	50
2009	63	46	229	78	12	187	2	26
2010	73	54	199	71	7	184	1	11
2011	76	47	192	75	12	200	4	33
2012	61	57	265	50	15	217	2	47
2013	53	45	209	33	498	188	20	97
2014	58	55	183	24	163	221	2	77

LE RISORSE UMANE

Il rapporto medio dei dipendenti-popolazione del Comune di Galliciano nel Lazio, risulta il seguente:

popolazione al 31.12.2013 n. abitanti 6.400 / n. dipendenti comunali rapportati al 31.12.2013 n.
 $25 = \mathbf{256}$

Esaminando questo dato finale con quello riportato nella Tabella rapporto medio dipendenti-popolazione *Fonte Gazzetta Ufficiale del 12.08.2014, serie generale n. 186*

Comuni

fascia demografica

fino a 499 abitanti 1/78

da 500 a 999 abitanti 1/103

da 1.000 a 1.999 abitanti 1/123

da 2.000 a 2.999 abitanti 1/137

da 3.000 a 4.999 abitanti 1/143

da 5.000 a 9.999 abitanti 1/151

da 10.000 a 19.999 abitanti 1/145

da 20.000 a 59.999 abitanti **1/133**

da 60.000 a 99.999 abitanti 1/117

da 100.000 a 249.999 abitanti 1/107

da 250.000 a 499.999 abitanti 1/79

da 500.000 abitanti e oltre 1/75

Raffronto pari a – **105**

I SISTEMI DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DELL'AMMINISTRAZIONE
 COMUNALE

I processi decisionali e le modalità di elaborazione dei documenti di programmazione annuale e pluriennale sono strutturati al fine di raccordare la pianificazione strategica con la programmazione operativa.

La fase di pianificazione strategica è sviluppata attraverso l'analisi dei bisogni da soddisfare e delle criticità da affrontare per arrivare alla definizione delle finalità dell'Amministrazione.

Dalle analisi dei fabbisogni finanziari vengono formulate le previsioni di bilancio articolate per politiche, favorendo una lettura del bilancio annuale e pluriennale in coerenza con le linee strategiche dell'Amministrazione, in modo da allineare e rendere coerente tutti i documenti di programmazione.

Dal punto di vista gestionale del Ciclo della Performance, si evidenzia come le linee di responsabilità siano definite in modo chiaro e preciso. Le responsabilità nell'Ente sono statuite nel Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, nell'Organigramma dell'Ente, che identificano per ciascun ruolo chiare competenze e responsabilità. Ad essi il Piano Esecutivo di Gestione attribuisce obiettivi di risultato di carattere gestionale, unitamente alle risorse per raggiungere tali obiettivi.

Gli obiettivi della gestione sono affidati ai responsabili dei servizi unitamente alle relative dotazioni umane e strumentali. In tal modo i responsabili dei servizi ne assumono la responsabilità sia in termini di gestione, che di raggiungimento dei risultati attesi.

Il processo di programmazione si interseca, in maniera sostanziale, con il processo di valutazione delle posizioni dirigenziali e non ed il risultato della gestione costituisce uno degli elementi rilevanti per la valutazione della prestazione dei responsabili dei servizi.

La misurazione dell'efficacia del processo di formulazione delle linee strategiche si concretizza attraverso la previsione di monitoraggi, sulla base dello stato di avanzamento dei progetti individuati nel Piano Esecutivo di Gestione.

I risultati raggiunti

La misurazione e valutazione della performance relativamente all'esercizio finanziario 2014 è avvenuta nel rispetto del sistema di misurazione così come definito nell'appendice al regolamento uffici e servizi di cui alla deliberazione della G.C. n.31-2011 è realizzata dal mediante compilazione delle schede allegate al regolamento basata su due aspetti:

- 1) i risultati conseguiti;
- 2) i comportamenti organizzativi, espressioni delle competenze manageriali distintive per il ruolo ricoperto.

La metodologia implica che nel caso in cui un obiettivo non sia stato raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabile al dirigente lo stesso non sarà considerato valutabile e di conseguenza la valutazione sarà fatta sugli altri obiettivi rimodulandone il peso

Per comportamenti organizzativi s'intendono le caratteristiche comportamentali dimostrate nella gestione dell'attività propria e nella direzione dell'unità organizzativa assegnata che sono espressione delle competenze manageriali distintive individuate dall'ente per lo specifico ruolo. Nell'assegnazione del grado di valutazione si segue il seguente metodo:

fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto.

Fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto.

Fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato

Fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato

Analogamente per quanto riguarda i comportamenti organizzativi le percentuali di valutazione stanno a significare che:

- 20% sono stati manifestati comportamenti organizzativi insufficienti;
- 40% non sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 60% sono stati manifestati comportamenti organizzativi significativi;
- 80% sono stati ampiamente manifestati comportamenti organizzativi adeguati al ruolo ricoperto;
- 100% sono stati manifestati comportamenti organizzativi in maniera ottimale.

Gli obiettivi valutati sono quelli esplicitamente previsti nel PEG e/o piano di assegnazione delle risorse, e/o nel PDO e/o in singoli atti per la verifica dei quali, in sede di programmazione ed assegnazione degli obiettivi 2014 sono stati definiti appositi indicatori e/o parametri di risultato.

per l'intero triennio 2014-2016 il piano della performance ha previsto che tutti gli obiettivi (organizzativi, strategici e individuali) sono assorbiti nell'ambito di quelli assegnati divenendo essi stessi obiettivi trasversali per le figure incaricate di P.O., portando perciò l'apporto migliorativo espresso con gli stessi (trasversali o specifici) a **70** su 100 punti, mentre quello espresso con il "comportamento manageriale" ha un peso pari a **30** su 100 punti

In questo paragrafo, in maniera sintetica, si riportano le schede relative a ciascuna area organizzativa nel quale vengono specificati i risultati raggiunti come output realizzati e risultati finali conseguiti (outcome):

SCHEDE DI VALUTAZIONE RESPONSABILE

AREA Direzione servizi al cittadino e alle imprese:

Area		Direzione servizi al cittadino e alle imprese	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE ORIENTATO AL SERVIZIO	
Programma amministrativo		<i>. Il Comune umano, aperto ed efficiente ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		Presentazione proposta piano triennale della prevenzione della corruzione ed avvio della fase di consultazione permanente dopo l'approvazione da parte della Giunta	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET

	Presentazione proposta alla giunta comunale	Entro il 31.01.2014	
Peso 20 Grado di realizzazione 100% Giudizio: ottimo obiettivi superati Punteggio 14			

Area		Direzione servizi al cittadino e alle imprese	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE ORIENTATO AL SERVIZIO	
Programma amministrativo		<i>. Il Comune umano, aperto ed efficiente ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 2		Presentazione proposta piano triennale dell'integrità e della trasparenza ed avvio della fase di consultazione permanente dopo l'approvazione da parte della Giunta	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	Presentazione proposta alla giunta comunale	Entro il 31.01.2014	
Peso 20 Grado di realizzazione 100% Giudizio: ottimo obiettivi superati Punteggio 14			

Area		Direzione servizi al cittadino e alle imprese	
Obiettivo strategico di riferimento		UN COMUNE FATTO DI PERSONE CHE OPERANO PER IL SERVIZIO	
Programma amministrativo		<i>. Il Comune umano, aperto ed efficiente ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		organizzazione e gestione di un corso specifico per la prevenzione della corruzione	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	Presentazione proposta alla giunta comunale	Entro il 31.01.2014	
<p>Peso 15</p> <p>Grado di realizzazione 100%</p> <p>Giudizio: ottimo obiettivi superati</p> <p>Punteggio 10.7</p>			

Area		Direzione servizi al cittadino e alle imprese	
Obiettivo strategico di riferimento		UN COMUNE FATTO DI PERSONE CHE OPERANO PER IL SERVIZIO	
Programma amministrativo		<i>. Il Comune umano, aperto ed efficiente ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 2		Avvio entro il 31.12.2014 del processo di revisione del codice di comportamento previa consultazione pubblica e con il personale coinvolto	

INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	Presentazione proposta alla giunta comunale	Entro il 31.01.2014	
Grado di realizzazione:0 GIUDIZIO: obiettivo non raggiunto Punteggio assegnato: 0			

Area		Direzione servizi al cittadino e alle imprese	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE ORIENTATO AL SERVIZIO	
Programma amministrativo		<i>. Il Comune umano, aperto ed efficiente ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		Miglioramento informazione ed interazione con i Cittadini (sito internet)	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	Presentazione proposta alla giunta comunale	Entro il 31.01.2014	
Peso 5 Grado di realizzazione 20% Giudizio: l'obiettivo non è stato raggiunto Punteggio 3,5			

Area		Direzione servizi al cittadino e alle imprese	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER I GIOVANI	
Programma amministrativo		<i>Il Comune attento alla cultura ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		predisposizione proposta per l'approvazione del regolamento comunale dell'albo delle associazioni e consulta delle associazioni	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	Presentazione proposta al consiglio comunale	Entro il 31.12.2014	
<p>Peso 5</p> <p>Grado di realizzazione 100%</p> <p>Giudizio: ottimo obiettivi superati</p> <p>Punteggio 7</p>			

Area		Direzione servizi al cittadino e alle imprese	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER I GIOVANI	
Programma amministrativo		<i>Il Comune attento alla cultura ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		gestione procedimento per l'istituzione del primo albo delle associazioni e consulta delle associazioni	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	Presentazione proposta al consiglio comunale	Entro il 31.12.2014	

<p>Peso 10</p> <p>Grado di realizzazione 100%</p> <p>Giudizio: ottimo obiettivi superati</p> <p>Punteggio 5,6</p>

Area		Direzione servizi al cittadino e alle imprese	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER I GIOVANI	
Programma amministrativo		<i>Il Comune che previene le problematiche sociali ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		gestione procedimento per presentazione progetto per attivazione servizio civile	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	Presentazione proposta alla giunta comunale	Entro il 31.12.2014	
<p>Peso 10</p> <p>Grado di realizzazione 80%</p> <p>Giudizio: obiettivi come concordati</p> <p>Punteggio 7</p>			

1) TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE
61,8 SU 70 punti)

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 30 punti)

N	FATTORI	INDICATORE	PESO	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	risoluzione di problemi Capacità di affrontare e risolvere le problematiche del lavoro di qualsiasi fonte, con atteggiamento corretto,		10	20 40 60 80 100	1,8

	privilegiando il confronto informale					
2	assunzione di responsabilita' Capacità di prendere la responsabilità per il lavoro personalmente, e per i collaboratori relativamente alle modalità gestionali adottate e disposizioni impartite		10	20 40 60 80 100		1,8
3	Valorizzazione del personale Capacità di gestire il personale con logiche orientate allo sviluppo professionale e al confronto, favorire la formazione, valutare la prestazione coerentemente con i risultati e con l'impegno.		10	20 40 60 80 100		1,8
4	Orientamento al risultato Capacità di organizzare il lavoro e i comportamenti in funzione del risultato, per una gestione efficiente ed efficace, evitando inutili appesantimenti di tipo burocratico.		10	20 40 60 80 100		1,8
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		10	20 40 60 80 100		1,8
6	Promozione innovazioni Capacità di farsi promotore di innovazione nei processi gestiti, sotto il profilo organizzativo, strumentale, disciplinare, precorrendo i tempi per quanto possibile nell'applicazione della novità		10	20 40 60 80 100		1,8
7	Orientamento all'utenza Capacità di porre attenzione al rapporto con l'utenza, per individuare i bisogni e fornire prodotti e servizi di qualità		15	20 40 60 80 100		4,5
8	Comunicazione e chiarezza Capacità di comunicare in modo puntuale e chiaro, affinché ci sia una corretta circolazione delle informazioni che riguardano il lavoro		15	20 40 60 80 100		2,7
9	Apprendimento ed aggiornamento Capacità di aggiornare le		10	20 40 60 80 100		1,8

	conoscenze necessarie al ruolo				
10				20 40 60 80 100	19,8
			100		MAX 30 PUNTI

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE	61,8
CAPACITA' MANAGERIALI	19,8
TOTALE	81,6

Un equo giudizio sintetico può essere espresso riconoscendo:

una **performance complessiva eccellente** ai responsabili che abbiano raggiunto una valutazione espressa in punti da 95.1 a 100 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari alla percentuale massima stabilita dal Comune per l'anno di riferimento e corrispondente al 25% dell'indennità di posizione.

Una **performance ottima** ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 85.1 e 95 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 22% dell'indennità di posizione.

Una **performance buona** ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 75.1 e 65 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 20% dell'indennità di posizione.

Una **performance sufficiente** ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 65.1 e 75 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 15% dell'indennità di posizione.

Una **performance minima** ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 60.1 e 65 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 10% dell'indennità di posizione.

Per i risultati completamente negativi non sarà corrisposta alcuna indennità e se le prestazioni ed i risultati saranno considerati censurabili, si provvederà ad attivare il relativo procedimento tendente ad accertare eventuali responsabilità.

AREA B FINANZE E CONTROLLO

Area	Finanze e controllo		
Obiettivo strategico di riferimento	IL COMUNE ORIENTATO AL SERVIZIO		
Programma amministrativo	<i>Il Comune sempre all'opera ...insieme ai Cittadini</i>		
Obiettivo operativo 1	contribuire a Ricostruzione modello sindacale basato sul principio di pari dignità		
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET

	Superamento delle criticità manifestate nei rapporti con il personale mediante definitiva conclusione della vertenza pendente	Entro il 31.12.2014	
<p>Peso 5</p> <p>Grado di realizzazione 100%</p> <p>Giudizio: ottimo obiettivi superati</p> <p>Punteggio 3,5</p>			

Area		Finanze e controllo	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE ORIENTATO AL SERVIZIO	
Programma amministrativo		<i>Il Comune sempre all'opera ...insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 2		attuazione del piano di valorizzazione e alienazione dei beni immobili per garantire il finanziamento degli investimenti	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	Presentazione del piano al consiglio comunale e livello di attuazione	Entro il 31.12.2014	
<p>Peso 5</p> <p>Grado di realizzazione 50%</p> <p>Giudizio: obiettivi parzialmente raggiunti</p> <p>Punteggio 5,6</p>			

Area	Finanze e controllo
-------------	---------------------

Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE ORIENTATO AL SERVIZIO	
Programma amministrativo		<i>Il Comune sempre all'opera ...insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 2		controllo costante delle entrate e monitoraggio rapporti con Cep per verifica riscossioni	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	n.riscossioni	Entro il 31.12.2014	Annualità precedente
<p>Peso 20</p> <p>Grado di realizzazione 80%</p> <p>Giudizio: obiettivi raggiunti come concordato</p> <p>Punteggio 11,2</p>			

Area		Finanze e controllo	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE ORIENTATO AL SERVIZIO	
Programma amministrativo		<i>Il Comune sempre all'opera ...insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 2		gestione pratica pensioni unità cessate da servizio	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	n. pratiche gestite	Entro il 31.12.2014	Annualità precedente
<p>Peso 10</p> <p>Grado di realizzazione 100%</p> <p>Giudizio: ottimo obiettivi superati</p> <p>Punteggio 7</p>			

Area		Finanze e controllo	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE ORIENTATO AL SERVIZIO	
Programma amministrativo		<i>Il Comune sempre all'opera ...insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 2		adempimenti fiscali regolari	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	n. adempimenti espletati	Entro il 31.12.2014	Annualità precedente
<p>Peso 10</p> <p>Grado di realizzazione 100%</p> <p>Giudizio: ottimo obiettivi superati</p> <p>Punteggio 7</p>			

Area		Finanze e controllo	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA E DELLA SALUTE	
Programma amministrativo		<i>Il Comune che previene le problematiche sociali ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		Prosecuzione/miglioramento del Progetto Genitori insieme	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	n. utenti inseriti nel servizio	Entro il 31.12.2014	Annualità precedente

<p>Peso 10</p> <p>Grado di realizzazione 100%</p> <p>Giudizio: ottimo obiettivi superati</p> <p>Punteggio 7</p>

Area		Finanze e controllo	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA E DELLA SALUTE	
Programma amministrativo		<i>Il Comune che previene le problematiche sociali ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 2		Gestione del Polo Infanzia ed Adolescenza distrettuale	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	Conclusione del progetto	Entro il 31.07.2014	
<p>Peso 10</p> <p>Grado di realizzazione 100%</p> <p>Giudizio: ottimo obiettivi superati</p> <p>Punteggio 7</p>			

Area		Finanze e controllo	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA E DELLA SALUTE	
Programma amministrativo		<i>Il Comune che previene le problematiche sociali ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 3		Almeno una proposta per attivazione Progetto Casa Famiglia per minori	

INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	Conclusione del progetto	Entro il 31.07.2014	
<p>Peso: 15</p> <p>Grado di realizzazione 100%</p> <p>Giudizio: ottimo obiettivi superati</p> <p>Punteggio 10.7</p>			

Area		Finanze e controllo	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA E DELLA SALUTE	
Programma amministrativo		<i>Il Comune che previene le problematiche sociali ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 3		Centro Ricreativo Estivo (da Giugno a Settembre) per minori di 6-13 anni	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	n.utenti iscritti al servizio	Entro il 31.12.2014	Anno precedente
<p>Peso 15</p> <p>Grado di realizzazione 100%</p> <p>Giudizio: ottimo obiettivi superati</p> <p>Punteggio 7</p>			

1) TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE
65,85 SU 70 punti)

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 30 punti)

	FATTORI		INDICATORE	PESO	GRADO DELLA	PUNTI
--	---------	--	------------	------	-------------	-------

N				VALUTAZIONE IN %	
1	risoluzione di problemi Capacità di affrontare e risolvere le problematiche del lavoro di qualsiasi fonte, con atteggiamento corretto, privilegiando il confronto informale		10	20 40 60 80 100	1,8
2	assunzione di responsabilità Capacità di prendere la responsabilità per il lavoro personalmente, e per i collaboratori relativamente alle modalità gestionali adottate e disposizioni impartite		10	20 40 60 80 100	1,8
3	Valorizzazione del personale Capacità di gestire il personale con logiche orientate allo sviluppo professionale e al confronto, favorire la formazione, valutare la prestazione coerentemente con i risultati e con l'impegno.		10	20 40 60 80 100	1,8
4	Orientamento al risultato Capacità di organizzare il lavoro e i comportamenti in funzione del risultato, per una gestione efficiente ed efficace, evitando inutili appesantimenti di tipo burocratico.		10	20 40 60 80 100	1,8
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		10	20 40 60 80 100	1,8
6	Promozione innovazioni Capacità di farsi promotore di innovazione nei processi gestiti, sotto il profilo organizzativo, strumentale, disciplinare, precorrendo i tempi per quanto possibile nell'applicazione della novità		10	20 40 60 80 100	1,2
7	Orientamento all'utenza Capacità di porre attenzione al rapporto con l'utenza, per individuare i bisogni e fornire prodotti e servizi di qualità		15	20 40 60 80 100	1,8
8	Comunicazione e chiarezza Capacità di comunicare in modo puntuale e chiaro, affinché ci sia una corretta		15	20 40 60 80 100	1,8

	circolazione delle informazioni che riguardano il lavoro								
9	Apprendimento ed aggiornamento Capacità di aggiornare le conoscenze necessarie al ruolo		10	20	40	60	80	100	1.8
10				20	40	60	80	100	17,4
			100						MAX 30 PUNTI

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE	65,85
CAPACITA' MANAGERIALI	17,4
TOTALE	83,25

Un equo giudizio sintetico può essere espresso riconoscendo:

una performance complessiva eccellente ai responsabili che abbiano raggiunto una valutazione espressa in punti da 95.1 a 100 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari alla percentuale massima stabilita dal Comune per l'anno di riferimento e corrispondente al 25% dell'indennità di posizione.

Una performance ottima ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 85.1 e 95 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 22% dell'indennità di posizione.

Una performance buona ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 75.1 e 85 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 20% dell'indennità di posizione.

Una performance sufficiente ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 65.1 e 75 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 15% dell'indennità di posizione.

Una performance minima ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 60.1 e 65 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 10% dell'indennità di posizione.

Per i risultati completamente negativi non sarà corrisposta alcuna indennità e se le prestazioni ed i risultati saranno considerati censurabili, si provvederà ad attivare il relativo procedimento tendente ad accertare eventuali responsabilità.

AREA C URBANISTICA E TERRITORIO

Area	Urbanistica e Territorio
Obiettivo strategico di riferimento	IL COMUNE PER DECIDERE E REALIZZARE
Programma amministrativo	<i>Il Comune sempre all'opera ... insieme ai Cittadini</i>

Obiettivo operativo 1		piano particolareggiato in località acquatraversa almeno una fase del procedimento di approvazione	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
		Entro il 31.12.2014	Anno precedente
<p>peso 20</p> <p>grado di raggiungimento: 20%</p> <p>giudizio: non è stato raggiunto ma per ragioni indipendenti dalla volontà</p> <p>punteggio: 2,8</p>			

Area		Urbanistica e Territorio	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER DECIDERE E REALIZZARE	
Programma amministrativo		<i>Il Comune sempre all'opera ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 2		approvazione definitiva PIP	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
		Entro il 31.12.2014	Anno precedente
<p>peso 20</p> <p>grado di raggiungimento: 100%</p> <p>giudizio: giudizio superato</p> <p>punteggio: 14</p>			

Area		Urbanistica e Territorio	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER DECIDERE E REALIZZARE	
Programma amministrativo		<i>Il Comune sempre all'opera ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 3		completamento strada circonvallazione nord	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
		Entro il 31.12.2014	Anno precedente
<p>peso 20</p> <p>grado di raggiungimento: 100%</p> <p>giudizio: obiettivo superato</p> <p>punteggio: 14</p>			

Area		Urbanistica e Territorio	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER DECIDERE E REALIZZARE	
Programma amministrativo		<i>Il Comune sempre all'opera ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 4		attuazione 10% programma triennale opere pubbliche	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
		Entro il 31.12.2014	Anno precedente

peso 20
 grado di raggiungimento: 80%
 giudizio: è stato raggiunto come concordato
 punteggio: 11,2

Area		Urbanistica e Territorio	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER PROTEGGERE E RISPETTARE GALLICANO	
Programma amministrativo		<i>Il Comune attento all'Ambiente e alle aree verdi...insieme ai cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		raccolta differenziata: obiettivo zero rifiuti entro il 2015 mantenimento raccolta non inferiore a 63%	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
		Entro il 31.12.2014	Anno precedente

peso 10
 grado di raggiungimento: 80%
 giudizio: raggiunto come concordato
 punteggio: 5,6

Area		Urbanistica e Territorio	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER PROTEGGERE E RISPETTARE GALLICANO	

Programma amministrativo		<i>Il Comune attento all'Ambiente e alle aree verdi...insieme ai cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		realizzazione impianto di compostaggio	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
		Entro il 31.12.2014	Anno precedente
<p>peso 5</p> <p>grado di raggiungimento: 20%</p> <p>giudizio: non è stato raggiunto ma per ragioni indipendenti dalla volontà</p> <p>punteggio: 0,7</p>			

Area		Urbanistica e Territorio	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER COSTRUIRE IL FUTURO	
Programma amministrativo		<i>Il Comune attento alle attività produttive e lavoratori...insieme ai cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		Creare occupazione (Pip,Cimitero comprensoriale)	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
		Entro il 31.12.2014	Anno precedente
<p>peso 5</p> <p>grado di raggiungimento: 20%</p> <p>giudizio: non è stato raggiunto ma per ragioni indipendenti dalla volontà</p> <p>punteggio: 0,7</p>			

1) TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE
49,00 SU 70 punti)

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI

(fino a 30 punti)

N	FATTORI	INDICATORE	PESO	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	risoluzione di problemi Capacità di affrontare e risolvere le problematiche del lavoro di qualsiasi fonte, con atteggiamento corretto, privilegiando il confronto informale		10	20 40 60 80 100	3
2	assunzione di responsabilita' Capacità di prendere la responsabilità per il lavoro personalmente, e per i collaboratori relativamente alle modalità gestionali adottate e disposizioni impartite		10	20 40 60 80 100	3
3	Valorizzazione del personale Capacità di gestire il personale con logiche orientate allo sviluppo professionale e al confronto, favorire la formazione, valutare la prestazione coerentemente con i risultati e con l'impegno.		10	20 40 60 80 100	3
4	Orientamento al risultato Capacità di organizzare il lavoro e i comportamenti in funzione del risultato, per una gestione efficiente ed efficace, evitando inutili appesantimenti di tipo burocratico.		10	20 40 60 80 100	3
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		10	20 40 60 80 100	3
6	Promozione innovazioni Capacità di farsi promotore di innovazione nei processi gestiti, sotto il profilo organizzativo, strumentale, disciplinare, precorrendo i tempi per quanto possibile nell'applicazione della novità		10	20 40 60 80 100	3
7	Orientamento all'utenza Capacità di porre attenzione al rapporto con l'utenza, per individuare i bisogni e fornire prodotti e servizi di qualità		15	20 40 60 80 100	3,6

8	Comunicazione e chiarezza Capacità di comunicare in modo puntuale e chiaro, affinché ci sia una corretta circolazione delle informazioni che riguardano il lavoro		15	20 40 60 80 100	2,7
9	Apprendimento ed aggiornamento Capacità di aggiornare le conoscenze necessarie al ruolo		10	20 40 60 80 100	2,4
10				20 40 60 80 100	29,7
			100		MAX 30 PUNTI

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE	49,00
CAPACITA' MANAGERIALI	29,7
TOTALE	78,7

Un equo giudizio sintetico può essere espresso riconoscendo:

una performance complessiva eccellente ai responsabili che abbiano raggiunto una valutazione espressa in punti da 95.1 a 100 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari alla percentuale massima stabilita dal Comune per l'anno di riferimento e corrispondente al 25% dell'indennità di posizione.

Una performance ottima ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 85.1 e 95 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 22% dell'indennità di posizione.

Una performance buona ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 75.1 e 85 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 20% dell'indennità di posizione.

Una performance sufficiente ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 65.1 e 75 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 15% dell'indennità di posizione.

Una performance minima ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 60.1 e 65 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 10% dell'indennità di posizione.

Per i risultati completamente negativi non sarà corrisposta alcuna indennità e se le prestazioni ed i risultati saranno considerati censurabili, si provvederà ad attivare il relativo procedimento tendente ad accertare eventuali responsabilità.

AREA D VIGILANZA

Area	Vigilanza
Obiettivo strategico di riferimento	IL COMUNE PER I GIOVANI

Programma amministrativo		<i>Il Comune attento all'istruzione.... insieme ai cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		Conferma protocollo d'intesa con istituto comprensivo	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
		Entro il 31.12.2014	Anno precedente
Criticità rischi	Materia di nuova trattazione	Livello di rischio (possibilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> medio	
Peso :20 Grado raggiungimento: 80% Giudizio: obiettivo raggiunto come concordato Punti: 11,2			

Area		Vigilanza	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER I GIOVANI	
Programma amministrativo		<i>Il Comune attento all'istruzione.... insieme ai cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		Miglioramento dell'assistenza educativa culturale (AEC)	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	n. utenti assistiti	Entro il 31.12.2014	Anno precedente
Criticità rischi	Materia di nuova trattazione	Livello di rischio (possibilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Basso	

		<input type="checkbox"/> medio
Peso :20 Grado raggiungimento: 100% Giudizio: obiettivo superato Punti: 14		

Area		Vigilanza	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER I GIOVANI	
Programma amministrativo		<i>Il Comune attento alla cultura...insieme ai cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		Promozione eventi e manifestazione del pensiero e dell'arte	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	n. manifestazioni svolte	Entro il 31.12.2014	Anno precedente
Criticità rischi	Materia di nuova trattazione	Livello di rischio (possibilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> medio	
Peso :20 Grado raggiungimento: 80% Giudizio: obiettivo raggiunto come concordato Punti: 11,2			

Area		Vigilanza	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER I GIOVANI	
Programma amministrativo		<i>Il Comune attento alla cultura...insieme ai cittadini</i>	

Obiettivo operativo 2		Promozione del percorso della via francigena del sud	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
	n. manifestazioni svolte	Entro il 31.12.2014	Anno precedente
Criticità rischi	Materia di nuova trattazione	Livello di rischio (possibilità che si verifichi quanto esposto): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> medio 	
Peso : 10 Grado raggiungimento: 20% Giudizio: obiettivo non raggiunto Punti: 1,4			

Area		Vigilanza	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER I GIOVANI	
Programma amministrativo		<i>Il Comune attento alle attività sportive...insieme ai giovani</i>	
Obiettivo operativo 1		Assegnazione e riorganizzazione della gestione degli impianti sportivi	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
		Entro il 31.12.2014	Anno precedente
Criticità rischi	Materia di nuova trattazione	Livello di rischio (possibilità che si verifichi quanto esposto): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> medio 	
Peso :10			

Grado di raggiungimento: 100%

Giudizio: obiettivi superati

Punteggio: 7

Area		Vigilanza	
Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER PROTEGGERE E RISPETTARE GALLICANO	
Programma amministrativo		<i>Il Comune attento al territorio ed alla sua sicurezza ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 1		implementazione servizio video-sorveglianza	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
		Entro il 31.12.2014	Anno precedente
Criticità rischi	Materia di nuova trattazione	Livello di rischio (possibilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> medio	
Peso : 10 Grado raggiungimento: 20% Giudizio: non sono stati realizzati Punteggio: 1,4			

Area	Vigilanza
-------------	-----------

Obiettivo strategico di riferimento		IL COMUNE PER PROTEGGERE E RISPETTARE GALLICANO	
Programma amministrativo		<i>Il Comune attento al territorio ed alla sua sicurezza ... insieme ai Cittadini</i>	
Obiettivo operativo 2 corsi di educazione civica e C.D.S presso le scuole		corsi di educazione civica e C.D.S presso le scuole	
INDICATORI	UNITA' DI MISURA	FASI E TEMPI	VALORI TARGET
		Entro il 31.12.2014	Anno precedente
Criticità rischi	Materia di nuova trattazione	Livello di rischio (possibilità che si verifichi quanto esposto): <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Basso <input type="checkbox"/> medio	
Peso : 10 grado di raggiungimento: 100% giudizio: obiettivi superati punti: 7			

1) TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE
53,20 SU 70 punti)

3) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 30 punti)

N	FATTORI	INDICATORE	PESO	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	risoluzione di problemi Capacità di affrontare e risolvere le problematiche del lavoro di qualsiasi fonte, con atteggiamento corretto, privilegiando il confronto informale		10	20 40 60 80 100	3
2	assunzione di responsabilita' Capacità di prendere la responsabilità per il lavoro personalmente, e per i collaboratori relativamente alle modalità gestionali adottate e disposizioni impartite		10	20 40 60 80 100	3

3	Valorizzazione del personale Capacità di gestire il personale con logiche orientate allo sviluppo professionale e al confronto, favorire la formazione, valutare la prestazione coerentemente con i risultati e con l'impegno.		10	20 40 60 80 100	3
4	Orientamento al risultato Capacità di organizzare il lavoro e i comportamenti in funzione del risultato, per una gestione efficiente ed efficace, evitando inutili appesantimenti di tipo burocratico.		10	20 40 60 80 100	3
5	Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		10	20 40 60 80 100	3
6	Promozione innovazioni Capacità di farsi promotore di innovazione nei processi gestiti, sotto il profilo organizzativo, strumentale, disciplinare, precorrendo i tempi per quanto possibile nell'applicazione della novità		10	20 40 60 80 100	3
7	Orientamento all'utenza Capacità di porre attenzione al rapporto con l'utenza, per individuare i bisogni e fornire prodotti e servizi di qualità		15	20 40 60 80 100	3,6
8	Comunicazione e chiarezza Capacità di comunicare in modo puntuale e chiaro, affinché ci sia una corretta circolazione delle informazioni che riguardano il lavoro		15	20 40 60 80 100	2,7
9	Apprendimento ed aggiornamento Capacità di aggiornare le conoscenze necessarie al ruolo		10	20 40 60 80 100	2,4
10				20 40 60 80 100	29,7
			100		MAX 30 PUNTI

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE	53,20
CAPACITA' MANAGERIALI	29,7
TOTALE	82,90

Un equo giudizio sintetico può essere espresso riconoscendo:

una performance complessiva eccellente ai responsabili che abbiano raggiunto una valutazione espressa in punti da 95.1 a 100 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari alla percentuale massima stabilita dal Comune per l'anno di riferimento e corrispondente al 25% dell'indennità di posizione.

Una performance ottima ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 85.1 e 95 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 22% dell'indennità di posizione.

Una performance buona ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 75.1 e 85 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 20% dell'indennità di posizione.

Una performance sufficiente ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 65.1 e 75 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 15% dell'indennità di posizione.

Una performance minima ai responsabili che abbiano raggiunto un punteggio complessivo fra 60.1 e 65 e riconoscimento di un'indennità di risultato pari al 10% dell'indennità di posizione.

Per i risultati completamente negativi non sarà corrisposta alcuna indennità e se le prestazioni ed i risultati saranno considerati censurabili, si provvederà ad attivare il relativo procedimento tendente ad accertare eventuali responsabilità.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente
Marcello ACCORDINO



Il Segretario Comunale
Dr. Glonfoni Daniela

Reg.

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI
CAPI GRUPPO**

Certifico che copia di questa deliberazione della Giunta Comunale è stata affissa all'albo pretorio del Comune oggi _____ e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al _____ ai sensi dell'art. 124, primo comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Contestualmente all'affissione all'albo copia della stessa è stata trasmessa con nota prot. N.del.....ai Consiglieri Capo Gruppo in conformità all'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Li, _____

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Glonfoni Daniela

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell' art. 134, comma terzo, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Addi _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Glonfoni Daniela
