

# COMUNE DI DRENCHIA



## PIANO DELLE RISORSE E DEGLI OBIETTIVI 2018 PIANO DELLA PRESTAZIONE 2018-2020

## **PREMESSA**

Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale le amministrazioni pubbliche del comparto pubblico regionale devono adottare progressivamente, in base a quanto disposto dall'art. 6 della Legge Regionale n. 16 del 11.08.2010 un apposito sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Le amministrazioni pubbliche devono adottare progressivamente, in base a quanto disposto dall'art. 6 della Legge Regionale n. 16 del 11.08.2010, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la prestazione individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Si premette che il Piano delle Risorse e degli obiettivi (P.R.O.) è lo strumento con il quale, in luogo del P.E.G. previsto dall'art. 169 del citato D.Lgs. n. 267/2000 (ma non obbligatorio per questo Ente - in quanto ente locale con popolazione inferiore a 15.000 abitanti), l'organo esecutivo determina gli obiettivi di gestione affidandoli ai Responsabili dei servizi, affidando altresì a ciascun Responsabile di Servizio il necessario complesso di mezzi finanziari ai sensi dell'art. 165, comma 8 e 9 del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Piano delle Risorse e degli Obiettivi è opportunamente integrato in modo da poter costituire anche Piano della Prestazione, quale documento programmatico che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione del Comune, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori.

Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie del Comune; essi devono riferirsi ad un arco temporale determinato, definiti in modo specifico, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

Il piano della prestazione integrato nel Piano delle risorse e degli obiettivi individua in modo chiaro e trasparente le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

A consuntivo sarà redatto un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando eventuali scostamenti.

# PARTE PRIMA: PIANO DELLA PERFORMANCE 2018-2020

## PREMESSE

Le Amministrazioni Pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Tale strumento prende il nome di "Piano della performance" che si configura come un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei dirigenti (Titolari di P.O.) e degli altri dipendenti.

Gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

La Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia con l'art. 6 della L.R. 11 agosto 2010 n. 16 ha ritenuto opportuno normare la materia in armonia con il citato D. Lgs. n. 150/2009.

L'art. 6 della L.R. n. 16/2010 così recita:

*"1. Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale e gli enti del servizio sanitario della regione adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.*

*2. Per le finalità di cui al comma 1 le amministrazioni e gli enti adottano, con le modalità e per la durata stabilite dai rispettivi ordinamenti:*

*a) un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;*

*b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;*

*c) sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.*

*3. Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione o dell'ente; essi devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili".*

## **PRESENTAZIONE DEL PIANO**

### **Introduzione**

Con il presente documento programmatico il Comune di Drenchia individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici, derivati dal programma amministrativo di mandato e a base della programmazione triennale di bilancio del triennio 2018-2020;
- gli obiettivi operativi assegnati al personale rivestente la qualifica di posizione organizzativa nel 2018;
- i risultati attesi, quanto più possibile espressi in modo oggettivo e misurabile che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Per ottenere questa coerenza, richiama in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente e precisamente:

- Bilancio annuale e pluriennale
- il Documento Unico di Programmazione
- Relazione previsionale programmatica
- Sistema generale di valutazione del personale

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione:

### ***Dichiarazione di affidabilità dei dati***

*“I redattori del presente Piano dichiarano che tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.”*

### **Processo seguito per la predisposizione del Piano**

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 28.12.2017, eseguibile ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2018-2020;

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 04 del 05.01.2018, eseguibile ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle Risorse per l'anno 2017;

L'Organismo di valutazione (ODV) è stato individuato nella figura del revisore del conto con deliberazione consiliare n. 15 del 28/05/2015. Tale organismo così come previsto dal Dl. Lgs. n. 150/2009 e dalla L.R. n. 16/2010 ha il compito, tra l'altro, di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, comunicare tempestivamente le criticità riscontrate e applicare il sistema di valutazione;

- con deliberazione giuntale n. 16 del 14.02.2013 veniva approvato il Regolamento unico di organizzazione;
- con deliberazione giuntale n. 31 del 01.07.2016 sono state individuate le nuove Aree di Posizione Organizzativa del Comune di Drenchia;

I criteri per la valutazione del personale ai fini dell'erogazione dei compensi per incentivare la produttività ed ai fini della progressione economica sono state approvate in linea con i principi dei CCRL.

Gli obiettivi della struttura e dei responsabili di P.O. sono definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- correlati alle risorse disponibili
- trasversali a più settori

### **1.3 Principio di miglioramento continuo**

I Titolari di P.O. dovranno comunicare adeguatamente agli altri dipendenti gli obiettivi loro assegnati al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi entro 30 giorni dall'approvazione del presente documento.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

Considerata la tardiva approvazione del presente documento, il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi 2018 è fissato al 31.12.2018.

Nei mesi successivi l'OIV elabora, trasmette e valida la Relazione sulla performance.

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance. Pertanto nel corso del 2018 saranno rilevati ulteriori dati che andranno a integrare il presente documento, aggiornato tempestivamente anche in funzione della sua visibilità al cittadino (vedi oltre il capitolo dedicato alla trasparenza).

### **PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE**

Il P.R.O./piano della prestazione integra e si raccorda con i seguenti documenti di programmazione anche finanziaria e di bilancio e con le linee programmatiche dell'azione di governo.

#### **a) Linee Programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato politico amministrativo 2016-2021**

(approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 20/08/2016);

#### **b) Documento unico di programmazione (DUP) 2018/2021** (approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 33 del 31/07/2017, aggiornato con delibera del Consiglio Comunale n. 51 del 28/12/2017).

La nuova formulazione dell'art. 170 del TUEL, introdotta dal D.Lgs. n. 126/2014 e del Principio contabile applicato della programmazione, Allegato n. 4/1 del D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm., modificano il precedente sistema di documenti di bilancio ed introducono due elementi rilevanti ai fini della presente analisi:

a) l'unificazione a livello di pubblica amministrazione dei vari documenti costituenti la programmazione ed il bilancio;

b) la previsione di un unico documento di programmazione strategica per il quale, pur non prevedendo uno schema obbligatorio, si individua il contenuto minimo obbligatorio con cui presentare le linee strategiche ed operative dell'attività di governo di ogni amministrazione pubblica. ovo documento, che sostituisce il Piano generale di sviluppo e la Relazione Previsionale e programmatica, è il DUP – Documento Unico di Programmazione – e si inserisce all'interno di un processo di pianificazione, programmazione e controllo che vede il suo incipit nel Documento di indirizzi di cui all'art. 46 del TUEL e nella Relazione di inizio mandato prevista dall'art. 4 bis del D. Lgs. n. 149/2011, e che si conclude con un altro documento obbligatorio quale la Relazione di fine mandato, ai sensi del DM 26 aprile 2013. All'interno di questo perimetro il DUP costituisce il documento di collegamento e di aggiornamento scorrevole di anno in anno che tiene conto di tutti gli elementi non prevedibili nel momento in cui l'amministrazione si è insediata.

## **PIANO DELLE RISORSE E DEGLI OBIETTIVI/PIANO DELLA PRESTAZIONE: PROGRAMMI, OBIETTIVI E PROGETTI DELL'AMMINISTRAZIONE**

È un documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce gli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella DUP e li affida, unitamente alle dotazioni economiche necessarie, ai responsabili di ciascun settore e servizio non dipendente da un settore. Il documento esplicita gli obiettivi individuando nell'Ente, in ciascun responsabile e in ciascun dipendente comunale il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione.

Il documento comprende:

- la descrizione delle principali caratteristiche del Comune;
- la descrizione degli obiettivi strategici dell'Ente e degli opportuni indicatori;
- la descrizione degli obiettivi direzionali/operativi (e loro indicatori) correlati agli obiettivi strategici e assegnati a ciascun Titolare di Posizione organizzativa;
- le tabelle finanziarie con le risorse assegnate a ciascun Responsabile.

## **CARATTERISTICHE DEL COMUNE**

### **TERRITORIO**

#### 1. SUPERFICIE

TOTALE km<sup>2</sup> 13,28

#### 2. FRAZIONI

frazioni e località n. 19

TRUSGNE, OZNEBRIDA, CRAS, LASE, DRENCHIA INF., DRENCHIA SUP., TRINCO, CRAI, LOC. CASONI SOLARIE, ZUODAR, CLABUZZARO, PRAPOTNIZZA, SAN VOLFANGO, ZAVART, MALINSCHÉ, OBRANCHE, OBENETTO, PACIUCH, PETERNEL

#### 3. ALTITUDINE

minima s.l.m. m 293  
massima s.l.m. m 1125

#### 4. CLASSIFICAZIONE

Comune non montano di classe IV

#### 5. VIABILITÀ COMUNALE

lunghezza strade statali km //

lunghezza strade comunali km 16

lunghezza strade provinciali km 9

lunghezza strade vicinali km 3

#### 6. PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

Piano Regolatore generale approvato

### **POPOLAZIONE**

#### 1. TENDENZE DEMOGRAFICHE

##### Popolazione residente

popolazione al 31/12/2006 n. 163

popolazione al 31/12/2007 n. 161

popolazione al 31/12/2008 n. 156

popolazione al 31/12/2009 n. 149

popolazione al 31/12/2010 n. 142

popolazione al 31/12/2011 n. 133

popolazione al 31/12/2012 n. 122

popolazione al 31/12/2013 n. 117

popolazione al 31/12/2014 n. 119

popolazione al 31/12/2015 n. 115

popolazione al 31/12/2016 n. 121

popolazione al 31/12/2017 n. 113

nuclei familiari al 31/12/2006 n. 108

nuclei familiari al 31/12/2007 n. 108

nuclei familiari al 31/12/2008 n. 108

nuclei familiari al 31/12/2009 n. 106

nuclei familiari al 31/12/2010	n. 96
nuclei familiari al 31/10/2011	n. 93
nuclei familiari al 31/12/2012	n. 84
nuclei familiari al 31/12/2013	n. 80
nuclei familiari al 31/12/2014	n. 83
nuclei familiari al 31/12/2015	n. 79
nuclei familiari al 31/12/2016	n. 84
nuclei familiari al 31/12/2017	n. 81

## 2. COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE

La composizione della popolazione risulta la seguente:

	31/12/2012		31/12/2013		31/12/2014		31/12/2015		31/12/2016		31/12/2017	
<b>Maschi</b>	54	44,26 %	54	46,15 %	57	47,90%	57	49,57	60	49,59%	56	49,56%
<b>Femmine</b>	68	55,74 %	63	53,85 %	62	52,10%	58	50,43%	61	50,41%	57	50,44%
<b>TOTALE</b>	122	100,00%	117	100,00%	119	100,00%	115	100,00%	121	100,00%	113	100,00%

### STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO

Scuole materne	0
Scuole elementari	0
Biblioteca	1 (presso la sede municipale)
Strutture sportive comunali	Campo di calcetto, campo di tennis, entrambi come pertinenza del rifugio Solarie



## ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE

Il Comune opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2018:

Dipendenti in servizio:

Tempo indeterminato

2 full time, 1 part time

Segretario Comunale

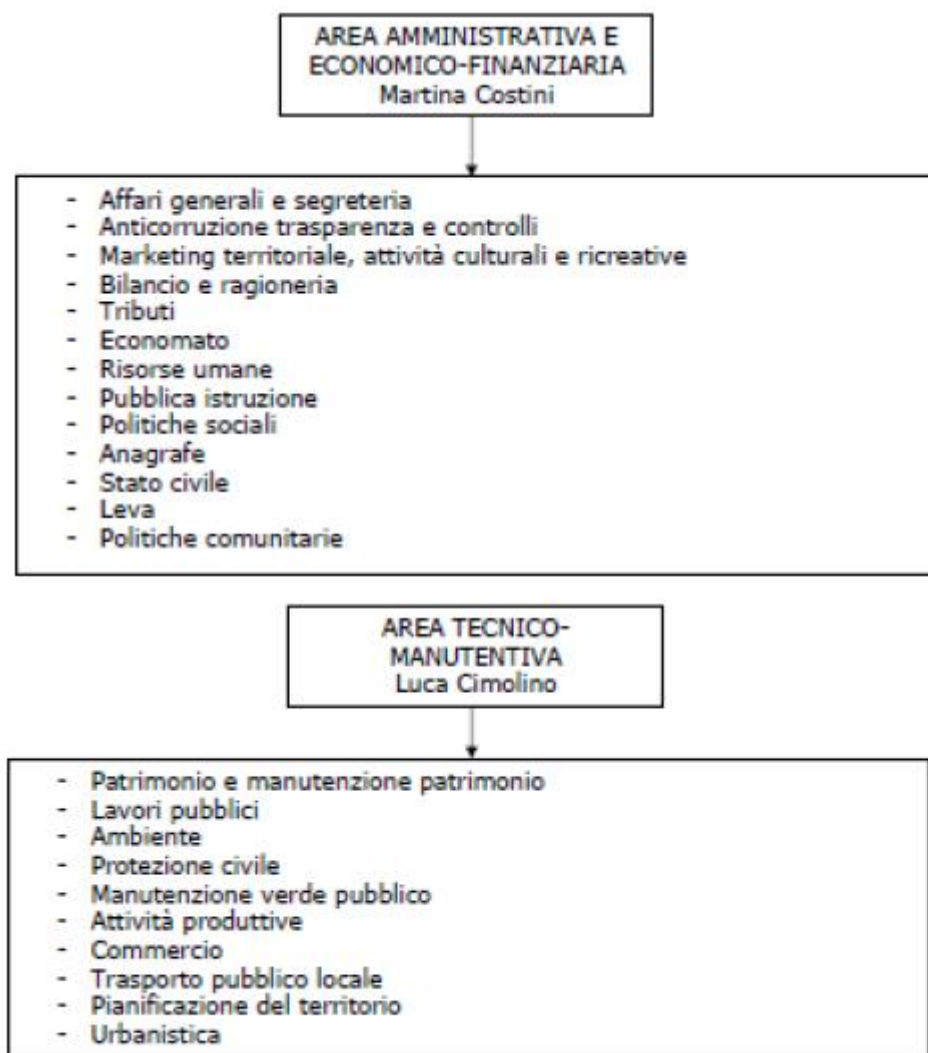
a scavalco (l'attuale decreto della Prefettura scade il 16.07.2018)

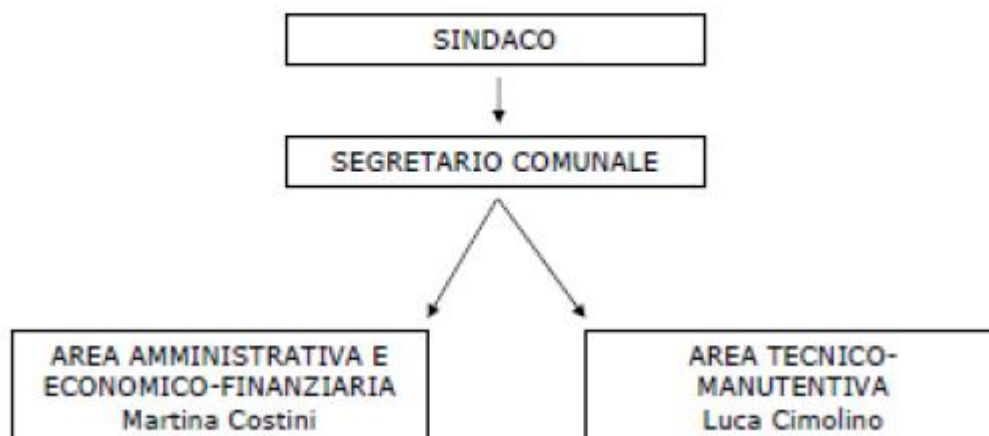
Totale dipendenti in servizio

3

## **L'ORGANIZZAZIONE GENERALE DELL'ENTE CON L'INDIVIDUAZIONE DELLE STRUTTURE DI MAGGIORE RILEVANZA**

Gli uffici sono organizzati in due aree (GC 31/2016):





### AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO-FINANZIARIA

Personale assegnato:

1 Istruttore direttivo titolare di P.O.

Risorse stanziare ai capitoli 5 – 8 – 9 – 12 – 13 – 14 – 15 – 20 – 21 – 30 – 33 – 35 – 36 – 50 – 51 – 52 – 53 – 54 – 55 – 56 – 57 – 58 – 65 – 68 – 69 – 70 – 71 – 74 – 75 – 80 – 82 – 131 – 135 – 136 – 137 – 158 – 161 – 163 – 165 – 167 – 169 – 170 – 171 – 180 – 190 – 210 – 211 – 212 – 213 – 214 – 215 – 217 – 218 – 219 – 221 – 222 – 228 – 231 – 235 – 236 – 245 – 323 – 324 – 330 – 380 – 420 – 460 – 475 – 490 – 522 – 557 – 601 – 604 – 900 – 990 – 1080 – 1090 – 1215 – 1330 – 1550 – 1551 – 1645 – 1736 – 1760 – 1805 – 1950 – 1951 – 2001 – 2002 – 2003 – 2004 – 2005 – 2006 – 2222 – 2240 – 2243 – 2246 – 2248 – 2252 – 2270 – 2275 – 2280 – 2301 – 2392 – 2435 – 2441 – 2442 – 2445 – 2465 – 2602 – 2771 – 2885 – 2886 – 2887 – 2888 – 2894 – 2897 – 2900 – 5000 – 5200 – 5240 – 5242 – 5300 – 5305 – 5310 – 5311 – 5315 – 5320 – 5321 – 5330 – 534 – oltre ai capitoli 5325 – 159 – 160 riferiti al servizio economato - dal bilancio di previsione approvato con deliberazione consiliare n. 52/2017 e successive variazioni.

### AREA TECNICO-MANUTENTIVA

Personale assegnato:

1 Istruttore direttivo titolare di P.O.

1 operaio

Risorse stanziare ai capitoli 224 – 225 – 295 – 299 – 449 – 450 – 1001 – 1085 – 1350 – 1490 – 1497 – 1500 – 1533 – 1655 – 1785 – 1870 – 1871 – 1872 – 1873 – 2390 – 2391 – 2440 – 2603 – 2750 – 2890 – 3002 – 3003 – 3004 – 3005 – 3006 – 3021 – 3022 – 3602 – 3604 – 3800 – 3900 – 3901 – 4000 – 4005 – 4503 – 4519 – 4520 – 4523 – 4527 – 4531 – 4532 – 4533 – 4581 – 4582 – 4586 – 4650 – 4786 – 4800 – 4802 – 4850 – 4902 – 5150 – 6004 – 6005 – 6007 – 6008 – 6009 – 6010 – 6060 – 6066 – 6067 dal bilancio di previsione approvato con deliberazione consiliare n. 52/2017 e successive variazioni

A tale personale può venir saltuariamente affiancato da altra forza lavoro composta, ad esempio, dai partecipanti ai Progetti Cantieri di Lavoro (il progetto Cantieri di Lavoro 2017 è stato attivo dal 26.06.2017 al 04.01.2018; il Progetto Cantieri di Lavoro 2018 è stato avviato in data 07.05.2018 e dovrà avere termine entro il 31.12.2018), Lavoro Socialmente Utile, Lavoro di Pubblica Utilità (attiva una convenzione con il Tribunale di Udine – dal 11 al 30 agosto 2017 un soggetto ha svolto lavoro di pubblica utilità per complessive 68 ore), stagisti (dal 5 al 16 giugno ospitata in stage una studentessa dell'I.S.I.S. “Convitto Nazionale P. Diacono” nell’ambito dei progetti di alternanza scuola-lavoro – stage 2018 dal 4 al 15 giugno) e tirocinanti, Sportello di Lingua Slovena (attivo dal lunedì al giovedì dalle ore 8:30 alle ore 12:30; il servizio è attivo da ottobre 2017 e si prevede sia attivo fino a novembre 2018).

Infine il Servizio Sociale è assicurato mediante delega all’Ambito del Cividalese.

Ad oggi, per l'esercizio 2018 sono state sottoscritte le seguenti convenzioni:

- convenzione ex art. 7 del CCRL 26.11.2004 per l'utilizzo del dipendente del Comune di Drenchia, arch. Luca Cimolino (Cat. D1) dal 01.01.2018 sino al 28/02/2018 da parte del Comune di San Pietro al Natisone per le funzioni inerenti l'area tecnica compresa la titolarità della posizione organizzativa.

Fino al 30.06.2018 è prevista l'attivazione di un incarico extraistituzionale retribuiti ai sensi art. 53 d.lgs. 165/2001 - geom. Paolo Zolle, dipendente del Comune di Corno di Rosazzo, per l'espletamento di interventi relativi l'ufficio tributi – importo massimo € 1.500,00.

## **COME OPERIAMO**

Nella propria azione, il Comune si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

## **OBIETTIVI STRATEGICI**

Il programma elettorale di mandato si traduce in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria descrizione puntuale nella Relazione previsionale programmatica (deliberazione consiliare n. 16 del 29.06.2017) e nel Documento Unico di Programmazione 2018-2021 (aggiornato con deliberazione consiliare n. 51 del 28.12.2017); entrambi i documenti, per il periodo 2018-2020, possono essere letti e scaricati dal sito del Comune.

## **DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI**

Per l'anno 2018, partendo dagli obiettivi strategici e verificate le risorse disponibili sono stati identificati gli obiettivi operativi di cui sono responsabili le posizioni organizzative competenti per funzione.

Ogni posizione organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi operativi. Essi sono dettagliati nelle schede allegate alla delibera di approvazione del piano.

Ovviamente, ogni responsabile di P.O. 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 dirigenziale.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa (L.R. n° 16\2010 art. 6 come sopra riportato). Ogni T.P.O. verrà valutato ai sensi della predetta norma sulla base di appositi indicatori.

## **LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

La correlazione tra lo scenario strategico e gli obiettivi legati alla premialità è già presente, grazie all'opera di dialogo tra l'Amministrazione e le posizioni organizzative, ma può essere aumentata. L'Amministrazione si propone di lavorare di concerto con l'Organismo Indipendente di Valutazione al fine di garantire una maggiore correlazione tra gli obiettivi strategici e operativi.

## **TRASPARENZA E COMUNICAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE**

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli *stakeholders* del Comune.

È compito assegnato ad ogni titolare di Posizione organizzativa quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

## **OBIETTIVI E PROGRAMMI STRATEGICI DESUMIBILI DAL PROGRAMMA AMMINISTRATIVO DI MANDATO**

Sulla base del Programma Amministrativo di mandato e del art. 151 del D.Lgs.n. 267/2000 e art. 10, del D.Lgs. n. 118/2011, possono essere individuati i seguenti obiettivi e programmi strategici:

- Missione 01 – Servizi istituzionali e generali di gestione
- Missione 04 – Istruzione e diritto allo studio
- Missione 05 – Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali
- Missione 06 – Politiche giovanili, sport e tempo libero
- Missione 07 – Turismo
- Missione 08 – Assetto del territorio ed edilizia abitativa
- Missione 09 – Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
- Missione 10 – Trasporti e diritto alla mobilità
- Missione 11 – Soccorso Civile
- Missione 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
- Missione 15 – Politiche per il lavoro e la formazione professionale
- Missione 20 – Fondi ed accantonamenti
- Missione 50 – Debito pubblico
- Missione 60 – Anticipazioni finanziarie
- Missione 99 – Servizi per conto di terzi

## OBIETTIVI DEL PIANO PERFORMANCE 2018

### Area Amministrativa ed Economico-Finanziaria

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORI	PESO OBIETTIVI
<b>PAREGGIO DI BILANCIO</b>	Costante monitoraggio del saldo del pareggio di bilancio e cura dei connessi adempimenti. Richiesta di spazi finanziari verticali in caso di necessità.	Entro 31.12.2018	30%
<b>REGOLAMENTI</b>	Presentazione ad ogni seduta consiliare di almeno una proposta di adozione/aggiornamento di regolamento comunale	Entro 31.12.2018	30%
<b>ISTAT</b>	Gestione censimento permanente della popolazione e delle abitazioni	Entro 31.12.2018	30%

### Area Tecnico-Manutentiva

<b>OOPP REALIZZAZIONE BARRIERA PARAMASSI BIVIO CLABUZZARO</b>	Predisposizione bando di gara	Entro 31.12.2018	25%
<b>PRINCIPI DI ARMONIZZAZIONE CONTABILE RIFERITI ALL'AREA TECNICA</b>	Studio e recepimento della normativa per quanto di competenza	Entro 31.12.2018	25%
<b>CIMITERI</b>	Realizzazione registro tumulazioni e ri-organizzazione della gestione dei cimiteri	Entro il 30.09.2018	20%
<b>ALTRE OPERE PUBBLICHE</b>	Predisposizione richieste per nuovi contributi per OO.PP.	Entro 31.12.2018	10%
<b>SERVIZIO MANUTENTIVO</b>	Adeguamenti D.Lgs. 81/2008 Manutenzioni di cura del territorio Predisposizione richieste per richiesta nuovi contributi per manutenzioni e attrezzatura per manutenzioni	Entro 31.12.2018	10%

### Obiettivi comuni a tutte le aree

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORI	PESO OBIETTIVI
<b>RIORDINO DEGLI ARCHIVI</b>	Riordino degli archivi	Tutto l'anno	5%
<b>AGGIORNAMENTO DEL SITO WEB ISTITUZIONALE</b>	Costante aggiornamento del sito web istituzionale	Tutto l'anno	5%