

UNIONE COMUNI MEDANIENE
Città Metropolitana Roma Capitale

Al Comune di Riofreddo
Sua pec istituzionale

Prot. 58
Del 09.02.2021

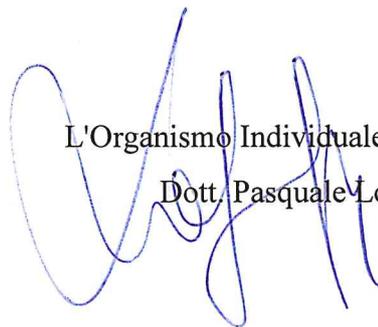
Oggetto: Valutazione Posizioni Organizzative relative al Comune di Riofreddo anno 2020. Invio valutazione.

L'Organismo Individuale di Valutazione preso atto degli obiettivi assegnati dall'Ente alle singole posizioni organizzative, quest'ultime individuate come da vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, procede alla valutazione e quantificazione degli obiettivi raggiunti. Per la valutazione delle singole posizioni organizzative si rimanda al documento riepilogativo posto in allegato "A" al presente atto, il quale si intende parte integrante e sostanziale del presente verbale e qui integralmente riportato e trascritto.

Il presente atto unitamente al citato allegato "A" viene trasmesso all'Ente in oggetto per le successive azioni di propria competenza, ivi compreso la relativa pubblicazione sul proprio sito istituzionale sezione "*Amministrazione Trasparente*", sotto - sezione di primo livello "*Disposizioni Generali*", sotto - sezione di secondo livello "*Attestazione OIV o di struttura analoga*".

Arsoli, li 09.02.2021

L'Organismo Individuale di Valutazione
Dott. Pasquale Loffredo



UNIONE COMUNI MEDANIENE
Città Metropolitana Roma Capitale

Oggetto: Valutazione Posizioni Organizzative Comune di Riofreddo anno 2020.

L'Organismo Individuale di Valutazione, preso atto degli obiettivi assegnati con delibera di Giunta Comunale n. 31 del 11.06.2020, assunta al protocollo unitario al n. 170 del 19.06.2020, alle singole Posizioni Organizzative dell'Ente, procede alla verifica del conseguimento degli stessi.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi (P.O.D.) posto in allegato "A" alla citata delibera di approvazione, recita 2019, 2020 e 2021. Ai fini della valutazione degli apicali vengono presi in considerazione gli obiettivi indicati per l'anno di riferimento 2020.

Da vigente Regolamento Uffici e Servizi l'Ente sono istituite presso l'Ente le seguenti aree:

- Area Finanziaria;
- Area Amministrativa;
- Area Tecnica.

Area Finanziaria e Tributi
Responsabile dal 01.01.2020 al 31.12.2020 la Rag. Marina Carboni

Dipendente assegnato: uno Censi Daniele

Linee di Mandato e obiettivi strategici gestire e migliorar

l'amministrazione Obiettivi Strategici di area:

Migliorare la gestione della struttura, con particolare riferimento a funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività di pianificazione; incremento delle entrate; adeguamento fonti normative; migliorare la relazione con gli utenti assolvendo agli obblighi di pubblicità dei dati e delle informazioni.

Obiettivo n. 1
Assolvimento obblighi di pubblicità secondo le prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Sezione obblighi pubblicità).
Peso % anno 2020)
20%

Il Piano delle Performance 2020 – 2022, prevede che l'indicatore di misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato "*.....dal costante aggiornamento delle sezioni di competenza, desumibili dalla Sezione Trasparenza del PIRC con valori attesi di 'Sezione Amministrazione Trasparenza (di competenza) aggiornata'.*"

L'Ente ha predisposto il Link Amministrazione aperta sul proprio sito istituzionale. Preso atto di quanto riportato nel PIRC – Sezione Trasparenza, pubblicato nel citato Link e dalla

consultazione delle sezioni di competenza dell'Area Finanziaria si evince che risulta pubblicato:

- prospetto equilibri di bilancio;
- quadro Generale 2020/2022;
- nota integrativa al Bilancio 2020/2022;
- DUP 2020/2022;
- Consuntivo anno 2019;
- Parere del Revisore dei Conti del Bilancio Consuntivo 2019 e del Bilancio Preventivo 2020/2022;
- Indicatori tempestività pagamenti anno 2020;
- Iban e pagamenti informatici dell'Ente;
- Il piano degli indicatori attesi 2020/2022;
- Conto Bilancio spesa e entrate 2020;

Punti: 20

Obiettivo n.2

Attivazione delle procedure di recupero dell'evasione tributarie ed extra - tributarie

Peso % anno 2020)

20%

Il Piano delle Performance 2020 – 2022, prevede che l'indicatore cli misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato ".....L'Obiettivo sarà raggiunto in termini % è dato tra

Per l'accertamento della riscossione dei ruoli tributi comunali si è notato un progressivo aumento della percentuale di riscossione. Per la parte non riscossa occorre tenere conto anche della irreperibilità dei soggetti passivi. Per gli altri Tributi Comunali quali IMU, TASI e TARSU la percentuale media di riscossione è aumentata negli anni. Nel corso del 2020, è stato dato ulteriore impulso al miglioramento del servizio legato all'attività ordinariamente prestata, mediante la bonifica del data base dei tributi comunali, l'attuazione del P.E.F. Tari 2020 mediante sistema Arera e compatibilmente con la nota emergenza sanitaria da Covid- 19, avutasi per 10 mesi del 2020, sono stati ricevuti contribuenti per la soluzione delle pratiche IMU e TASI e altri Tributi comunali.

Da informazioni acquisite dall'Ente, per il tramite del Segretario Comunale pro-tempore, l'ufficio Finanziario e Tributi Comunali nel corso del 2020 ha attivato il recupero evasione tributarie ed extra-tributarie per n. 80 contribuenti per l'IMU e 300 contribuenti per la Tari

Punti: 20

Obiettivo n.3

Completamento implementazione nodo pagamenti Pago Pa

Peso % anno 2020)

20%

Il Piano delle Performance 2020 – 2022, prevede che l'indicatore cli misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato ".....l'obiettivo sarà raggiunto nel 2019 connel 2020 e 2021 con l'aggiornamento

L'Ente nel corso degli anni precedenti ha avviato con Roma Capitale la stipula di una convenzione per aderire al sistema Pagopa. In merito nel corso del 2020 sono stati attivati i pagamenti come si evince dal Link presente sul sito istituzionale dell'Ente. Dal sito si evince:

“.....SISTEMA PAGAMENTI PAGOPA

Attraverso questa sezione è possibile procedere con l'inserimento di istanze di pagamento per i servizi del Comune di Riofreddo, pagabili attraverso l'infrastruttura di pagoPa di AGID. E' possibile effettuare il pagamento direttamente online o tramite stampa del bollettino e successivo pagamento presso Uffici Postali, Banche e Punti SISAL.

PER I PAGAMENTI cliccare su questo link:

<https://sirenaweb.ws-comune.roma.it:8443/homepage?struttura=RIOFREDDO.....>

Punti: 20

Obiettivo n.4
Nuovo Regolamento della concessione dei beni comunali
Peso % anno 2020)
20%

Il Piano delle Performance 2020 – 2022, prevede che l'indicatore cli misuratore del citato obiettivo in termini percentuale “....Redazione del Regolamento e relativa proposta di delibera di Consiglio Comunale”.

Da informazioni acquisite dal Segretario Comunale per l'anno 2020 non risultano proposte di delibere di Consiglio Comunale che afferiscono la redazione e proposizione al Consiglio Comunale la bozza di Regolamento di cui all'obiettivo in parola

Punti: 0

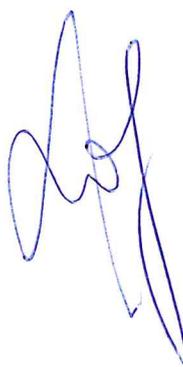
Obiettivo n.5
Analisi spesi di funzionamento
Peso % anno 2020)
20%

Il Piano delle Performance 2020 – 2022, prevede che l'indicatore cli misuratore del citato obiettivo in termini percentuale “ *l'Obiettivo sarà raggiunto con la predisposizione di un report da allegare del controllo interno...*”.

L'Ufficio ha predisposto un report attinente all'analisi delle spese di funzionamento assunto al protocollo comunale al n. 5643 del 28.12.2020, trasmesso al Segretario Comunale da allegare al proprio primo verbale utile attinente il controllo interno.

Per le valutazioni si rimanda al contenuto del citato report che per il tramite del Segretario Comunale si rende partecipe l'Organo Politico mediante l'adozione della delibera di presa atto risultanze del controllo interno ove si allega il citato report.

Punti: 20



Totale Valutazione
Area Finanziaria e Tributi
Punti: 80/100

Area Amministrativa - Affari Generali
Responsabile dal 01.01.2020 al 31.12.2020 Sindaco Dott. Palma Giancarlo

Dipendenti assegnati: 4 (Luigi Meloni, Sabatino Palma, Antonella Mastroddi e Wilma Mari)

Linee di Mandato e obiettivi strategici gestire e migliorare

l'amministrazione Obiettivi Strategici di area:

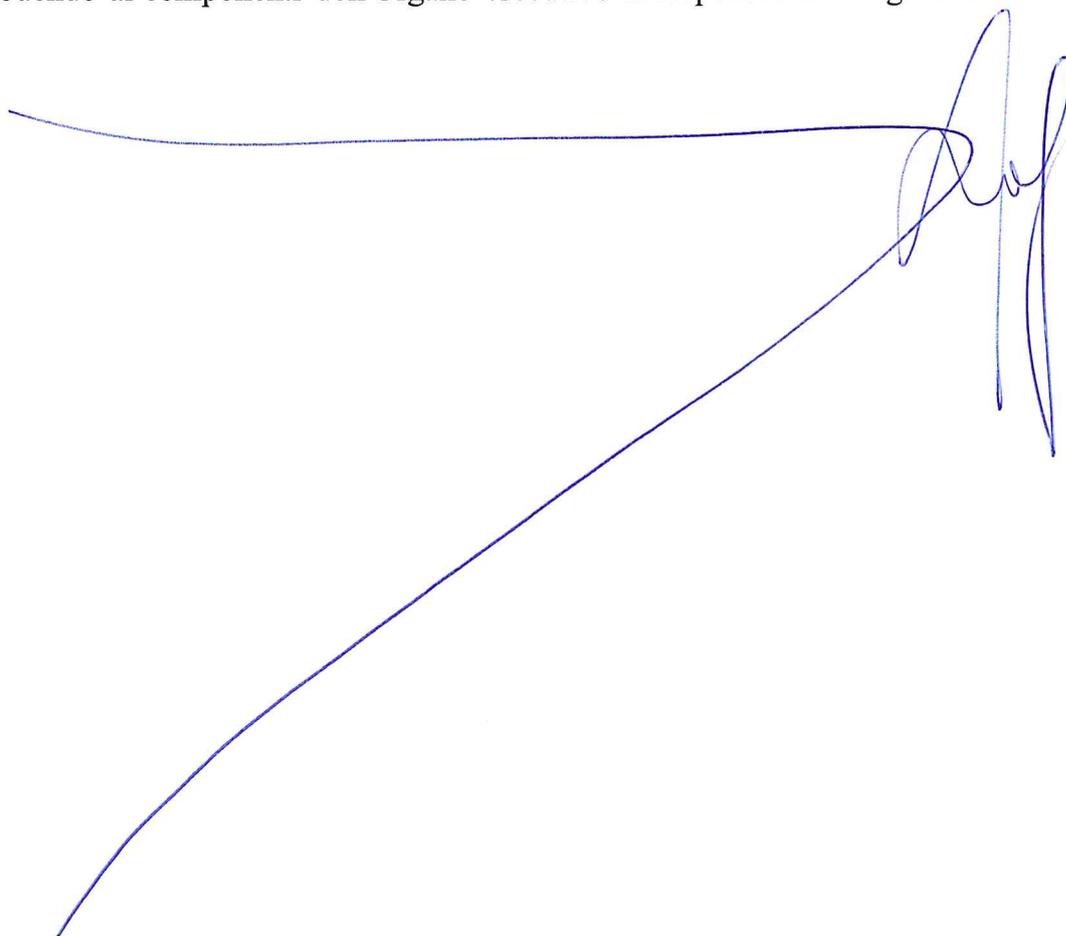
Migliorare la gestione della struttura, con particolare riferimento a funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività di pianificazione;

incremento delle entrate;

adeguamento fonti normative;

migliorare la relazione con gli utenti assolvendo agli obblighi di pubblicità dei dati e delle informazioni.

In merito alla Responsabilità dell'Area in esame l'Organismo Individuale di Valutazione rileva che la stessa è stata assunta con specifico Decreto Sindacalo dal 01/01/2020 al 31.12.2020 dal Sindaco Dott. Giancarlo Palma, ai sensi dell'articolo 53, comma 23 della legge 366/2000 il quale attribuisce la possibilità agli Enti Locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, anche al fine di operare un contenimento della spesa, di adottare disposizioni regolamentari organizzative attribuendo ai componenti dell'Organo esecutivo la responsabilità degli Uffici e dei Servizi.



Area Tecnica - Urbanistica
Responsabile dal 01.01.2020 al 31.12.2020 Ing. Matteo Mari
(assunto a tempo determinato ai sensi art. 110 Tuel)

Dipendenti assegnati: nessuno.

Linee di Mandato e obiettivi strategici gestire e migliorare

l'amministrazione Obiettivi Strategici di area:

Migliorare la gestione della struttura, con particolare riferimento a funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività di pianificazione; incremento delle entrate; adeguamento fonti normative; migliorare la relazione con gli utenti assolvendo agli obblighi di pubblicità dei dati e delle informazioni.

Obiettivo n. 1

Assolvimento obblighi di pubblicità secondo le prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Sezione obblighi pubblicità).
Peso % anno 2020)
20%

Il Piano delle Performance 2020 – 2022, prevede che l'indicatore di misurazione del citato obiettivo in termini percentuale è dato ".....dal costante aggiornamento delle sezioni di competenza, desumibili dalla Sezione Trasparenza del P ITC con valori attesi di 'Sezione Amministrazione Trasparenza (di competenza) aggiornata".

L'Ente ha predisposto il Link Amministrazione aperta sul proprio sito istituzionale.

Le determinazioni, pubblicate nell'albo pretorio

Su "Amministrazione Trasparenza" sotto "bandi di gara" – "informazioni sulle singole procedure" ci sono tutti gli affidamenti di tutte le aree dell'anno. Ovvero:

Riofreddo
86001390581

COOP. SOC. IL DONO
08963051001

Oggetto bando
AFFIDAMENTO SERVIZIO DI ASSISTENZA EDUCATIVA
PROFESSIONALE A FAVORE DI MINORI DISABILI

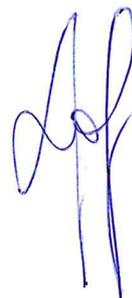
CIG ZDE2E39E45

Procedura scelta contraente
23-AFFIDAMENTO DIRETTO

Comune Di Riofreddo
86001390581

NUOVA CONSONANZ
02133581005

Oggetto bando
Impegno di spesa per evento musicale



CIG ZA42DB47D8

Procedura scelta contraente
23-AFFIDAMENTO DIRETTO

Comune Di Riofreddo
86001390581

DITTA MAGGIOLI SP
02066400405

Oggetto bando
RILEGATURA REGISTRI DI STATO CIVILE ANNO 2020. ACQUISTO
FOGLI SINGOLI ANNO 2021

CIG Z062DC9F90

Procedura scelta contraente
23-AFFIDAMENTO DIRETTO

Comune Di Riofreddo
86001390581

DITTA MAGGIOLI SP
02066400405

Oggetto bando
Impegno di spesa per fornitura buste gialle

CIG Z2A2FDF576

Procedura scelta contraente
23-AFFIDAMENTO DIRETTO

Comune Di Riofreddo
86001390581

COOP. SOC. ANIENE
SVILUPPO
11566351000

Oggetto bando
Impegno di spesa per sanificazione

CIG Z092CF872B

Procedura scelta contraente
23-AFFIDAMENTO DIRETTO

Comune Di Riofreddo
86001390581

HELLOTEL TELECOM
SRL
02434360604

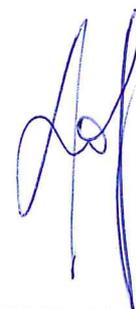
Oggetto bando
SERVIZIO DI MANUTENZIONE ED ASSISTENZA SISTEMA DI
VIDEOSORVEGLIANZA

CIG Z3A2DC9707

Procedura scelta contraente
23-AFFIDAMENTO DIRETTO

Comune Di Riofreddo

COOP. SOC. ANIENE



86001390581

SVILUPPO
11566351000

Oggetto bando
Affidamento pulizia locali comunali

CIG ZBE2DC6744

Procedura scelta contraente
23-AFFIDAMENTO DIRETTO

Comune Di Riofreddo
86001390581

SOC. ICLEAN SRL
13430031008

Oggetto bando
Impegno di spesa per acquisto mascherine

CIG Z712FD6DAF

Procedura scelta contraente
23-AFFIDAMENTO DIRETTO

Comune Di Riofreddo
86001390581

ECOTHERM di D. Mai
15387581000

Oggetto bando
Impegno di spesa per riparazione caldaia

CIG Z0F2FFD86B

Procedura scelta contraente
23-AFFIDAMENTO DIRETTO

« Prima < Precedente 1 2

11 ele

Le restanti sezioni risultano vuote. In merito si chiede di provvedere secondo normativa in conformità normativa vigente in materia.

Punti: 15

Obiettivo n.2

Implementazione ed aggiornamento della modulistica on line.

Peso % anno 2020)

5%

Il Piano delle Performance 2020 – 2022, prevede che l'indicatore cli misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato ".....*Obiettivo sarà raggiunto al 100% con la pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" di tutti i modelli previsti dalla legislazione vigente.*

L'Ente ha predisposto il LinK in home page del sito istituzionale del Comune di Riofreddo denominato "Modulistica", all'interno del quale è scaricabile dagli utenti la modulistica predisposta dagli uffici comunali, in particolare dall'ufficio amministrativo nel cui portale si trovano tutti i

moduli dall'Ufficio anagrafe, ai tributi. Sul sito istituzionale sono assolutamente assenti tutti i moduli riferibili all'ufficio tecnico.

Infatti nella sezione specifica si evince quanto segue:

Modulistica

ISCRIZIONE E VOLTURA TARI

RICHIESTA CANCELLAZIONE TRIBUTI

ASSENSO MINORI CARTA IDENTITA' VALIDA ESPATRIO

DICHIARAZIONE CAMBIO RESIDENZA (vers. editabile).

Punti: 0

Obiettivo n.3

Miglioramento tempestività ed efficienza all'evasione delle istanze concessioni/autorizzazioni

Peso % anno 2020)

20%

Il Piano delle Performance 2020 – 2022, prevede che l'indicatore cli misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato "*.....L'Obiettivo è raggiunto in termine percentuale tra il rapporto domande presentate e e n. istanze evase.....*".

In merito alla valutazione dell'obiettivo assegnato vengono prese in considerazione le istanze di concessioni loculi cimiteriali, (1) autorizzazioni suolo pubblico, (4). In merito si pone in evidenza, come da comunicazione del responsabile competente per il tramite del Segretario Comunale sono pervenute n. 08 istanze di concessione/autorizzazioni nel corso del 2020, le stesse compatibilmente con la nota emergenza sanitaria da covid -19 avutasi per dieci mesi del 2020, sono state evase n.7 istanze con un tempo medio di giorni 90 (previo parere sovrintendenza)

Punti 15

Obiettivo n.4

Aggiornamento regolamento fido pascolo

Peso % anno 2020

20%

Il Piano delle Performance 2020 – 2022, prevede che l'indicatore cli misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato "*.....Redazione del Regolamento e relativa proposta di delibera di Consiglio Comunale*".

Da informazioni acquisite dal Segretario Comunale per l'anno 2020 non risultano proposte di delibere di Consiglio Comunale che afferiscono la redazione e proposizione al Consiglio Comunale la bozza di Regolamento di cui all'obiettivo in parola.

Punti: 0

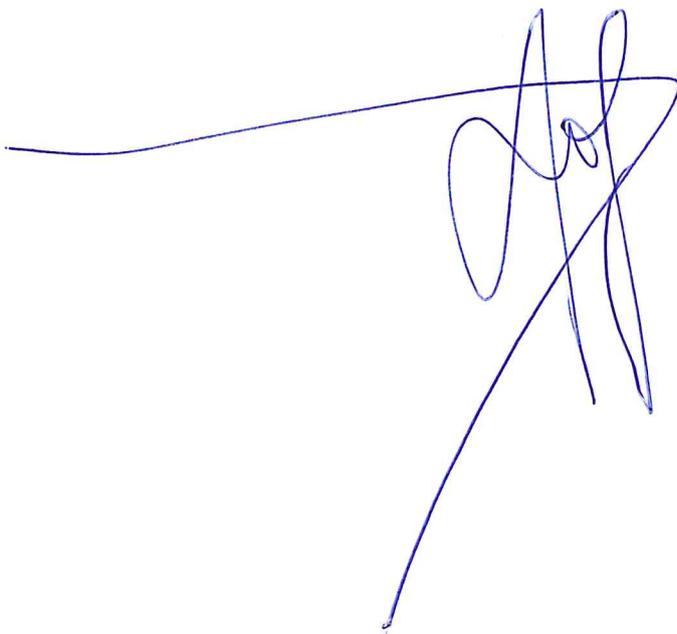
Obiettivo n.5
Aggiornamento Regolamento edilizio
Peso % anno 2020
20%

Il Piano delle Performance 2020 – 2022, prevede che l'indicatore cli misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato “...*Redazione del Regolamento e relativa proposta di delibera di Consiglio Comunale*”.

Da informazioni acquisite dal Segretario Comunale per l'anno 2020, l'Ufficio non ha predisposto la bozza di Regolamento Edilizio ma solo una delibera di Giunta Comunale n.48 del 10/09/2020 di rigenerazione urbana e recupero edilizio. Pertanto per l'anno 2020 non risultano proposte di delibere di Consiglio Comunale che afferiscono la redazione e proposizione al Consiglio Comunale la bozza di Regolamento di cui all'obiettivo in parola.

Punti: 0

Totale Valutazione
Area Tecnica
Punti: 30/100

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

Prot 170/19.600

COMUNE DI RIOFREDDO
Città Metropolitana di Roma Capitale

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Nr. 31
Data 11-06-20
Oggetto: Approvazione Piano Performance 2020/2022 e Piano degli Obiettivi (P.D.O.) 2020

L'anno duemilaventi, addì undici del mese di giugno alle ore 11:50, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta comunale con la presenza dei signori:

| | | |
|--------------------|-----------|---|
| PALMA GIANCARLO | SINDACO | P |
| VASELLI BRUNO | ASSESSORE | P |
| BERNARDINI GIORGIO | ASSESSORE | P |

Partecipa il Segretario comunale Dott. PERSANO BARBARA;
Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s. m. ed i.;
Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica ha dato parere favorevole;
- il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile ha dato parere favorevole;

PREMESSO che:

- in data 16 novembre 2009 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 150/2009, “Attuazione della Legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, cosiddetto “Decreto Brunetta”, che contiene diverse disposizioni innovative, alcune delle quali immediatamente dispositive, mentre altre costituiscono principi fondamentali dell’ordinamento cui adeguarsi a livello regolamentare interno;
- l’attuazione delle disposizioni del Decreto mira allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell’intera amministrazione, attraverso l’implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance;
- l’adeguamento da porre in essere comporta notevoli difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa trattati, che riguardano la predisposizione del piano delle performance, le valutazioni delle performance individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il ruolo degli apicali, la contrattazione collettiva, l’apparato disciplinare;
- con delibera di Giunta Comunale è stato modificato il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi per adeguarlo alle disposizioni di cui alla Legge 150/09;
- il d. lgs. 74/2017, entrato in vigore il 22.06.2017, ha modificato molte disposizioni del decreto Brunetta, in applicazione delle deleghe previste nella legge 124/2015;

Preso atto della necessità di definire i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle Posizioni Organizzative per adeguarli alle diverse esigenze di valutazione dei comportamenti, delle competenze professionali, organizzative e gestionali, delle capacità/potenziale e dei risultati di tali profili, in relazione agli indirizzi forniti da questa Amministrazione;

Dato atto che:

- a seguito delle scelte politiche che verranno effettuate il Piano delle Performance potrà subire modificazioni mediante l’individuazione concreta di azioni ulteriori rispetto a quelle indicate;
- la valutazione dei risultati degli incaricati di Posizioni Operative, in base al vigente Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è finalizzata, oltre che all’attribuzione della retribuzione di risultato, a fornire al Sindaco elementi di supporto per l’assegnazione/conferma o la revoca degli incarichi di direzione di area connessa a una posizione organizzativa;
- il Comune è privo di personale con qualifica dirigenziale;
- le Posizioni Organizzative ex art. 8, comma 1, lett. a) CCNL 31.3.1999 (posizioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa) coincidono, giusta il disposto ex art. 11 CCNL 31.3.1999 e art. 15 CCNL 22.1.2004, con la preposizione alla direzione delle strutture di massima dimensione dell’Ente, denominate “Aree”, come individuate dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi e ss.mm.ii. è precisamente:

Area I: *Amministrativo/Polizia locale;*

Area II: *Finanziario/Tributi;*

Area III: *Tecnico;*

Area IV: *Vigilanza*

- la titolarità della responsabilità dell'Area e correlata Posizione Organizzativa è attribuita dal Sindaco al personale in servizio nell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, pieno e/o parziale, e comporta il conferimento delle funzioni dirigenziali ex art. 107, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 267/2000 e l'assunzione diretta della responsabilità di prodotto, di risultato e di gestione e valutazione delle risorse umane assegnate;
- ai responsabili dell'Area è attribuita, entro i limiti massimi contrattualmente stabiliti, l'indennità di posizione, determinata in applicazione della richiamata metodologia, e l'indennità di risultato quantificata nella misura minima del 10% e massima del 25% di quella di posizione, da erogarsi in base ai risultati della valutazione annuale;
- la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Aree/Titolari di Posizione Organizzativa compete all'Organismo Individuale di Valutazione che la trasmette alla Giunta Comunale, a cui spetta la decisione di valutazione finale, a sensi del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visti gli artt. 8 e segg. del CCNL del 31.3.1999 recante la revisione dell'ordinamento professionale del personale del comparto delle autonomie locali, nonché gli artt. 10 e 15 del CCNL del 22.1.2004 e relativa dichiarazione congiunta n. 12;

Visto l'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, come modificato dal d. lgs. 74/2017, che così recita:

“Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) entro il 31 gennaio il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a) è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del Documento di Economia e Finanza, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle Performance è adottato non oltre il termine di cui al comma 1 lettera a) in coerenza con le note integrative di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o del piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19, del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.

Considerato che:

- le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 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;
- il Piano della Performance è il 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 della prestazioni dell'Amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;
- 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 individuate con le Aree del comune in ottemperanza al vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle 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;
- Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal d.lgs. 74/2017, si articola nelle seguenti fasi:
 - a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;*
 - b) *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
 - c) *monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
 - d) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
 - e) *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
 - f) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi*

Vista la Delibera di Consiglio Comunale, con la quale è stato approvato il vigente Regolamento per il Controllo Interno;

Considerato che per attuare il Controllo di Gestione occorre che l'Amministrazione Comunale adotti ad inizio di ogni anno il piano dettagliato degli obiettivi (P.D.O.);

Visto il Piano delle performance 2019/2021– Piano degli Obiettivi per l'anno 2019, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 recante il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed in particolare il Titolo III "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

Dato atto dei pareri favorevoli dei Responsabili di area, ai sensi del TUEL art. 49;

Con votazione favorevole unanime, espressa nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. Le premesse sono parte integrante e sostanziale e si intendono qui interamente riportate e trascritte.
2. Di approvare il Piano delle performance 2020/2022 – Piano degli Obiettivi per l'anno 2020 di cui al documento in allegato "A", il quale potrà essere arricchito da azioni previste negli strumenti di programmazione dell'Ente che seguiranno e che dunque gli obiettivi degli apicali così come quelli degli altri dipendenti saranno non solamente quelli contenuti nel piano in allegato, ma anche quelli risultanti da successivi eventuali documenti di programmazione;
4. Di trasmettere il presente provvedimento ai singoli Responsabili delle Aree anche al fine di darne massima diffusione al personale posto alle proprie dipendenze e all'Organo Indipendente di Valutazione;
5. Di prevedere che la presente deliberazione venga altresì pubblicata sul sito dell'ente, nella pagina dedicata alla trasparenza;
6. Con successiva separata votazione ad esito unanime, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
(F.to GIANCARLO PALMA)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dott. BARBARA PERSANO)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione, in applicazione del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s. m. ed i.:

è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line sul sito istituzionale del Comune di Riofreddo www.comunediriofreddo.it il 11-06-20 per rimanervi 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1 e succ. modifiche);

è stata comunicata, con lettera n.2368 in data 11-06-20 ai signori capigruppo consiliari (art. 125);

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dott. BARBARA PERSANO)

Dalla Residenza Comunale, li 11-06-20

=====

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione, in applicazione del D. Lgs. n. 267/2000 e s. m. ed i.:

- E' divenuta esecutiva il giorno 11-06-20;
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);
- E' stata affissa all'Albo Pretorio dal 11-06-20 al 26-06-20 senza reclami;

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dott. BARBARA PERSANO)

Dalla Residenza comunale, li

=====

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dalla Residenza comunale, li 11-06-2020



COMUNE DI RIOFREDDO
(Città Metropolitana di Roma Capitale)

Piano comunale delle Performance
TRIENNIO 2020-2022 Piano degli obiettivi ANNO 2020

(Approvato con delibera di GC n° 31 del 11/06/2020 2019)

Che cos'è il Piano

L'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che le amministrazioni pubbliche devono porre in essere 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.

Nel piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150, della durata triennale, vengono indicati gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Nella stesura del piano vengono rispettati i seguenti principi generali, caratterizzanti il piano stesso:

- 1 - Trasparenza (pubblicazione sul sito del piano);
- 2 - Immediata intelligibilità (il piano deve essere facilmente comprensibile);
- 3 - Veridicità e verificabilità (i contenuti del piano devono corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere illustrata la fonte di provenienza dei dati);
- 4 - Partecipazione (nella stesura del piano va coinvolto il personale);
- 5 - Coerenza interna ed esterna (i contenuti del piano devono essere coerenti con il contesto interno, in termini di disponibilità di risorse, e con quello esterno in termini di corrispondenza tra bisogni della collettività ed obiettivi);
- 6 - Orizzonte pluriennale (l'arco di riferimento è il triennio).

Con l'avvio del processo di armonizzazione dei sistemi contabili, previsto dal D.lgs 118/2011, vi è stata l'introduzione del Documento Unico di Programmazione (DUP) che rappresenta uno dei principali strumenti d'innovazione introdotto nel sistema di programmazione degli enti locali. Esso è il nuovo documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati indirizzi che orientano la gestione dell'Ente nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio. Il DUP riunisce in un unico documento le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio di previsione, del piano esecutivo di gestione e la loro successiva gestione.

Quindi sulla base del DUP e del Bilancio di Previsione deliberato dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisce, il Piano Esecutivo di Gestione (facoltativo negli enti di piccole dimensioni) ed il Piano dettagliato di Obiettivi, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

Il Piano della Performance costituisce quindi il collegamento tra il Documento Unico di programmazione, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Bilancio: è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di P.O. e dei dipendenti.

La performance si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;
2. monitoraggio in corso di esercizio;
3. misurazione e valutazione delle performance, organizzative ed individuali;
4. rendicontazione dei risultati.

Il decreto legislativo n. 74 del 2017 (attuativo dell'articolo 17 della legge delega n. 124/2015 di riforma della pubblica amministrazione) interviene sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, introducendo una serie di modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Con il decreto si introducono gli "obiettivi generali" della pubblica amministrazione, legati a indicatori misurabili e verificabili dai cittadini e si cambia la valutazione, puntando sulla performance organizzativa e garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti. Oltre agli obiettivi specifici di ogni

amministrazione, è stata introdotta la categoria degli “obiettivi generali”, che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali; questi sono definiti - con linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata - tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza.

Viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, anche attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi.

La valutazione negativa è presa in considerazione ai fini dell'accertamento delle responsabilità dirigenziale e per l'applicazione del licenziamento disciplinare, se resa a tali specifici fini. Le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte tenendo conto anche delle esperienze svolte dalle agenzie esterne e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche. La valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata anche ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

L'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria avranno un coordinamento temporale. Il Piano della performance è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del DEF e in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione, ed è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno. Sono previste specifiche sanzioni in caso di mancata adozione del Piano o della Relazione annuale, come la responsabilità amministrativa del dirigente che eroghi premialità non dovute in assenza del Piano.

Sono previsti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidate al contratto collettivo nazionale. Si abolisce il meccanismo delle fasce di merito obbligatorie, prevedendo che i contratti collettivi nazionali stabiliscano la quota di risorse destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale, garantendo la differenziazione dei trattamenti economici.

Il Comune

Il Comune di Riofreddo 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 concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione.

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.

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.

Come siamo organizzati

Contesto esterno

Il territorio del Comune si estende su una superficie di 12,46 Km². La popolazione residente al 31.12.2019 è pari a 734 abitanti. Il Comune confina con i comuni di Vallinfreda, Vivaro Romano, Arsoli, Roviano, Cineto Romano ed Oricola e. Dista circa 70 Km dalla città di Roma. Fa parte della Comunità Montana Dell'Aniene.

Contesto interno

L'ente si articola in 4 Aree (Amministrativa, Finanziaria-Tributi, Tecnica e Vigilanza) che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano n. 6 dipendenti a tempo indeterminato, n.2 dipendente ex art. 1, comma 557 della L. 311/2004.

A capo di ogni area c'è un Responsabile del Servizio che risponde in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa, coordina i settori: attualmente, il Segretario è in convenzione con i Comuni di Riofreddo, Vallinfreda ed Oricola: il capofila è il Comune di Riofreddo.

Il Sindaco, nel rispetto della previsione di cui all'art. 53, comma 23 della legge 388/2000, il quale attribuisce la possibilità agli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, anche al fine di operare un contenimento della spesa, di adottare disposizioni regolamentari organizzative attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi, ha assunto la responsabilità dell'Area Amministrativa e dell'Area Vigilanza.

L'organigramma è pubblicato sul sito, sezione Amministrazione trasparente - Organizzazione, nella sottosezione "Articolazione degli Uffici".

Il Bilancio del Comune

Con l'introduzione della nuova contabilità armonizzata è stata modificata la struttura del Bilancio di Previsione. In particolare, la parte Spesa del bilancio è articolata in missioni e programmi (articolo 14 del decreto legislativo n. 118 del 2011), la cui elencazione è obbligatoria per tutti gli Enti:

- le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle Amministrazioni utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate; sono definite in base al riparto di competenze stabilito dagli articoli 117 e 118 della Costituzione, assumendo come riferimento le missioni individuate per lo Stato;
- i programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi istituzionali definiti nell'ambito delle missioni; la denominazione del programma riflette le principali aree di intervento delle missioni di riferimento, consentendo una rappresentazione di bilancio, omogenea per tutti gli enti pubblici, che evidenzia le politiche realizzate da ciascuna amministrazione con pubbliche risorse.

All'interno dell'aggregato missione/programma le spese sono suddivise per Titoli, secondo i principali aggregati economici che le contraddistinguono.

Il Bilancio di Previsione, previsto dall'art.162 del T.U. è il documento contabile più importante nel quale sono indicate le previsioni di natura finanziaria riferite al primo anno dell'arco temporale

considerato nel DUP. È uno strumento fondamentale per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo politico – amministrativo del Consiglio.

Il Bilancio relativo all'anno 2019 è stato approvato in data 08/04/2019 con delibera di CC n. 10.

Il DUP 2019-2021 è stato approvato con delibera di CC n. 22 in data 29/04/2019.

Illustrazione del sistema permanente di valutazione

Il sistema di valutazione dei risultati conseguiti è rivolto a migliorare la qualità e l'efficienza complessiva dei servizi e a favorire l'impostazione del lavoro per obiettivi e risultati, valorizzando le risorse professionali migliori e disincentivando i comportamenti non produttivi

Il sistema di valutazione ha lo scopo, per ciascun periodo preso in esame: di misurare le prestazioni in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata; di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati.

Il processo di valutazione si articola nelle seguenti tre fasi principali:

a. fase preliminare: prevede un colloquio tra il Segretario, nel suo ruolo di coordinamento, e il Responsabile del Servizio. I parametri relativi al comportamento organizzativo manageriale e professionale, nonché alle competenze dimostrate, sono specificati nell'apposita area riportata nella scheda di valutazione;

b. fase intermedia: è finalizzata alla verifica degli scostamenti tra risultati e comportamenti attesi e quelli effettivamente realizzati al momento.

c. fase finale: in questa fase vengono tratte le valutazioni conclusive e comunicate al dipendente le valutazioni finali, attraverso la consegna della scheda.

Il tutto, con il supporto del Nucleo di valutazione.

OBIETTIVI GENERALI E STRATEGICI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

| INDIRIZZI STRATEGICI | OBIETTIVI STRATEGICI |
|---|---|
| Legalità, trasparenza e condivisione | 1) Legalità e trasparenza - Garantire la legalità e la trasparenza dei processi e delle informazioni 2) Semplificazione e avvio fase per l'innovazione telematica per la gestione dei procedimenti in forma alternativa. |
| Un'organizzazione al servizio del cittadino | 1) Migliorare gli strumenti per l'efficienza e la trasparenza 2) Migliorare il funzionamento della macchina comunale |

| | |
|--|--|
| Tutela dell'ambiente | <p>1)Attuare politiche volte alla difesa del suolo e del territorio attraverso iniziative che coinvolgano i cittadini;</p> <p>2) Iniziative per lo sviluppo di una cultura di Protezione Civile</p> <p>3)Sviluppo Raccolta differenziata attraverso iniziative che rendono protagonisti i cittadini.</p> |
| Tutela delle fasce più deboli | <p>1) Garantire il sostegno ai servizi a favore di anziani, disabili, infanzia e minori</p> <p>2)Favorire interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale</p> |
| Spending review che riguardi l'apparato amministrativo | <p>1)Potenziamento infrastrutture strutturali e tecnologiche</p> <p>2) Ottimizzazione della gestione del patrimonio Pubblico- Eliminazione evasione.</p> <p>3)Attivazione del sistema Pago Pa</p> |
| Potenziamento scuola e cultura | <p>1) Garantire la sicurezza degli edifici scolastici</p> <p>2) Consolidamento delle proposte culturali- Valorizzazione Museo delle Culture "Villa Garibaldi".</p> |
| Amministrazione vicina ai cittadini | <p>1)Istituire la rilevazione della customer satisfaction</p> |
| Programmazione Opere pubbliche | <p>1) Lavori di sistemazione Area di ubicazione container per uso scolastico</p> <p>Lavori di manutenzione straordinaria Via delle</p> <p>2) Pantane</p> <p>3) Completamento Pubblica illuminazione con led</p> |



COMUNE DI RIOFREDDO
(Città Metropolitana di Roma Capitale)

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNO
2020

PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI
INDIVIDUALI E DELLE ATTIVITA' DI LAVORO PER
IL TRIENNIO 2020-2022

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 31 DEL 11/05/2020

STRUTTURA: AREA TECNICA
RESPONSABILE: ING. MATTEO MARI
DIPENDENTI ASSEGNATI: NESSUNO

Linee di mandato ed obiettivi strategici
 Gestire e migliorare l'Amministrazione.

OBIETTIVI STRATEGICI DI AREA:

Migliorare la gestione della struttura, con particolare riferimento a:

- funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività di pianificazione;
- Razionalizzazione delle spese correnti con interventi di efficientamento;
- Migliorare le relazioni con gli utenti assolvendo agli obblighi di pubblicità dei dati e delle informazioni;
- Programmazione degli interventi di opere pubbliche.

| RESPONSABILE UFFICIO TECNICO | | | | | | |
|------------------------------|---|---|--|--------|------|------|
| N | Descrizione obiettivi operativi | Indicatori di Misurazione | Valori attesi | PESO % | | |
| | | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Assolvimento obblighi di pubblicità secondo le prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Sezione Obblighi Pubblicità) | Costante aggiornamento delle sezioni di competenza, desumibili dalla Sezione Trasparenza del PTPC) | Sezione Amministrazione Trasparente (di competenza) aggiornata | 20% | 20% | 20% |
| 2 | Implementazione ed aggiornamento della modulistica on line | Obiettivo raggiunto al 100% con la pubblicazione nella sezione "Amministrazione e Trasparente" di tutti i modelli previsti dalla legislazione vigente | Miglioramento interazione amministrazione-cittadini | 5% | 5% | 5% |
| 3 | Migliorare la tempestività e l'efficienza nell'evasione delle istanze di concessione/autorizzazione | Obiettivo raggiunto in termini % in funzione del rapporto n. istanze presentate/n. | Miglioramento dei tempi di risposta alle istanze dei cittadini | 20% | 20% | 20% |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|-----|-----|--|
| | | istanze evase | | | | |
| 4 | Redazione progetto di risistemazione viabilità interna del Cimitero Comunale con interventi in economia | obiettivo raggiunto al 100% con la pubblicazione del relativo atto amministrativo e la certificazione della regolare esecuzione entro l'anno | riduzione delle spesa mediante interventi in economia | 20% | | |
| 5 | Ricognizione Area Cimiteriale | Redazione della documentazione relativa alla mappatura dei loculi cimiteriali, con indicazione dei relativi occupanti | Programmazione interventi nel cimitero comunale | 20% | | |
| 6 | Recupero aree comunali da destinare alla Fida Pascolo | Obiettivo raggiunto al 100% con la redazione di uno studio dal quale rilevare le aree comunali che, mediante affidamento gratuito, possono essere oggetto recupero per l'inserimento in successivi Avvisi Pubblici di Fida Pascolo | Aumento entrate correnti mediante Avviso Pubblico Fida Pascolo | 15% | | |
| 7 | Aggiornamento regolamento Fida pascolo | Obiettivo raggiunto con la redazione della proposta di delibera di | aggiornamento fonte regolamentare | | 15% | |

| | | | | | | |
|----|--|--|---|--|-----|-----|
| | | consiglio di approvazione del regolamento | | | | |
| 8 | Redazione Studio di fattibilità tecnico-economica nuovi loculi cimiteriali | Obiettivo raggiunto al 100% con la predisposizione delle proposta di delibera di giunta di approvazione dello Studio di fattibilità Tecnico-economica e relativo aggiornamento del Programma Triennale delle Opere Pubbliche | Ottimizzazione della gestione cimiteriale | | 20% | |
| 9 | Aggiornamento regolamento edilizio | Obiettivo raggiunto con la redazione della proposta di delibera di consiglio di approvazione del regolamento | aggiornamento fonte regolamentare | | 20% | |
| 10 | Aggiornamento regolamento Fida pascolo | Obiettivo raggiunto con la redazione della proposta di delibera di consiglio di approvazione del regolamento | aggiornamento fonte regolamentare | | | 25% |

| | | | | | | |
|---------------|--|--|---|-------------|-------------|-------------|
| 11 | Analisi delle convenzioni in scadenza e predisposizione atti per affidamenti | obiettivo raggiunto al 100% in funzione del rapporto tra n convenzioni esaminate/n. affidamenti eseguiti | aggiornamento provvedimenti autorizzativi | | | 30% |
| TOTALE | | | | 100% | 100% | 100% |

STRUTTURA: AREA FINANZIARIA-TRIBUTI

RESPONSABILE: RAG. MARINA CARBONI

DIPENDENTI ASSEGNATI: CENSI DANIELE

Linee di mandato ed obiettivi strategici
Gestire e migliorare l'Amministrazione.

OBIETTIVI STRATEGICI DI AREA:

Migliorare la gestione della struttura, con particolare riferimento a:

- funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività;
- adeguamento fonti normative;
- Migliorare le relazioni con gli utenti assolvendo agli obblighi di pubblicità dei dati e delle informazioni;
- Recupero evasione fiscale.

| RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO E TRIBUTI | | | | | | |
|---|---|---|--|--------|------|------|
| N. | Descrizione obiettivi operativi | Indicatori di Misurazione | Valori attesi | PESO % | | |
| | | | | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Assolvimento obblighi di pubblicità secondo le prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Sezione Obblighi Pubblicità) | Costante aggiornamento delle sezioni di competenza, desumibili dalla Sezione Trasparenza del PTPC) | Sezione Amministrazione Trasparente (di competenza) aggiornata | 20% | 20% | 20% |
| 2 | Attivazione delle procedure di controllo e recupero dell'evasione fiscale | L'obiettivo raggiunto in termini % è dato dal rapporto tra: Numero potenziali evasori (desunti dall'entità dei residui Attivi Tributari)/numero di istanze inoltrate | Aumento capacità di riscossione | 20% | 20% | 20% |
| 3 | Completamento implementazione nodo pagamenti PagoPA | è raggiunto al 100% nel 2018 con l'implementazione delle seguenti modalità di pagamento - Certificazioni Destinazioni Urbanistiche; - Buoni Pasto mensa scolastica; | Informatizzazione dei pagamenti e facilitazione dei rapporti utenti - Ente | 20% | 20% | 20% |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|-----|-----|--|
| | | <p>-Permessi a Costruire (tutte le tipologie); - Diritti Fissi allaccio lux votiva; -Diritti Fissi allaccio utenza idrica; - Utilizzo locali comunali. E' raggiunto nel 2020 e nel 2021 con l'aggiornamento delle eventuali altre modalità di pagamento e con il monitoraggio della funzionalità dei sistemi di pagamento implementati</p> | | | | |
| 4 | Aggiornamento Regolamento COSAP | Stesura dello schema di Regolamento delle e relativa Proposta di Delibera di Consiglio Comunale | Aggiornamento della normativa applicabile | 20% | | |
| 5 | Allineamento definitivo delle posizioni assicurative PassWeb per n. 3 dipendenti | Obiettivo raggiunto al 100% con la l'eliminazione degli scostamenti esistenti | regolarizzazione posizioni assicurative dei dipendenti utili alla presentazione delle domande di pensionamento | 20% | | |
| 6 | Predisposizione del Regolamento per la disciplina delle concessioni in uso dei beni comunali | Stesura dello schema di Regolamento delle e relativa Proposta di Delibera di Consiglio Comunale | Aggiornamento della normativa applicabile | | 20% | |
| 7 | Analisi spese di funzionamento | Predisposizione di un report gestionale da allegare alle risultanze del | Monitoraggio degli indicatori di spesa per una razionalizzazione | | 20% | |

| | | | | | | |
|---------------|---|--|--|------|------|------|
| | | Controllo Interno | delle spese di funzionamento | | | |
| 9 | Aggiornamento dei Regolamenti divenuti obsoleti | Analisi dei Regolamenti obsoleti per sopravvenute disposizioni di legge e predisposizione di un "Piano di aggiornamento" | Costante aggiornamento della fonte regolamentare comunale alle disposizioni di legge | | | 40% |
| TOTALE | | | | 100% | 100% | 100% |