



COMUNE DI VERRUA SAVOIA

COPIA

DELIBERAZIONE N. **93** in data: **12.11.2012**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: D.LGS. 27/10/2009 N. 150: APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE ANNI 2012 - 2014.

L'anno **duemiladodici** addì **dodici** del mese di **novembre** alle ore **14,30** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

VALESIO GIUSEPPE	SINDACO	P
RIGALDO MANUELA	VICE SINDACO	A
BAZZANO ANDREA	ASSESSORE	P
GALLESE MASSIMO	ASSESSORE	P
BORROMETI GIORGIO	ASSESSORE ESTERNO	P

Totale presenti **4**

Totale assenti **1**

Assiste il Segretario Comunale, **dott.ssa ROSETTA GAMBINO** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **VALESIO GIUSEPPE** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

P A R E R I P R E V E N T I V I

Ai sensi dell'art. 49, comma I, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i., si esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione formalizzata col presente atto in ordine alla

□ regolarità tecnica dal Responsabile del Servizio

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to DOTT.SSA GAMBINO

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO atto del parere sopra espresso ai sensi dell'art. 49, I comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

Su relazione del Sindaco;

Visto il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 di attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

Visti, in particolare, gli articoli 4 e 10 del medesimo Decreto, in base al quale le Amministrazioni pubbliche sviluppano in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio il "ciclo di gestione della performance", articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito con rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'Amministrazione;

Dato atto che:

con delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 03.05.2012 sono stati approvati il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2012, il bilancio pluriennale e la relazione previsionale e programmatica per gli anni 2012-2014;

con delibera di Giunta Comunale n. 53 del 28.05.2012 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione che rappresenta lo strumento con cui gli obiettivi annuali vengono affidati ai Responsabili di settore, unitamente alle dotazioni finanziarie e strumentali necessarie;

Considerato che, ai sensi degli artt. 10 e 15 del predetto D.Lgs. 150/2009, l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna Amministrazione definisce un documento programmatico triennale denominato "Piano della performance", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e stabilisce gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti, nonché gli obiettivi assegnati ed i risultati conseguiti dalle Posizioni Organizzative;

Ritenuto, pertanto, di adottare il documento programmatico denominato "Piano della performance" nel testo proposto dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.);

Atteso che le schede di valutazione dei dipendenti e Responsabili di settore, allegato 3 del "Piano della performance", sono state concordate con le OO.SS. rappresentate nell'Ente e con le RSU aziendali;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 11 del più volte citato decreto, in capo all'Amministrazione vige l'obbligo della trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance con la pubblicazione sul sito

istituzionale e che, ai sensi dell'art. 10, il Piano deve essere trasmesso alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche e al Ministero dell'Economia e delle Finanze;

Visti lo Statuto comunale, il regolamento di contabilità ed il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Con voti unanimi e favorevoli dei presenti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1) Di approvare, ai sensi degli articoli 10 e 15 del D.Lgs. 150/2009 l'allegato "Piano della Performance", nel testo proposto dall'O.I.V., comprensivo degli obiettivi strategici ed operativi in esso stabiliti, degli indicatori per la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa dei dipendenti e dei Responsabili di servizio;

2) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.

Delibera di G.C. n. 93 del 12.11.2012

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to VALESIO GIUSEPPE

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa ROSETTA GAMBINO

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo in carta libera.
Addi' 11.12.2012

**IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa ROSETTA GAMBINO**

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata all'Albo Pretorio e sul sito web istituzionale del Comune ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi, a decorrere dal 11.12.2012

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione, oggi, giorno di pubblicazione, ai Capigruppo consiliari (art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267).

Verrua Savoia Lì, 11.12.2012

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa ROSETTA GAMBINO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA in data _____

- Dichiarata immediatamente eseguibile ex art. 134, comma 4, D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Verrua Savoia Lì,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa ROSETTA GAMBINO

COMUNE DI VERRUA SAVOIA

Piano della performance

1. Presentazione del Piano

1.1 Introduzione

Quello che state leggendo è il documento programmatico con cui il Comune di VERRUA SAVOIA individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi che guideranno la sua azione nei prossimi tre anni
- i relativi indicatori 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, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente (Bilancio annuale e pluriennale, relazione revisionale e programmatica e sistema di valutazione).

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.

1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

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.

1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano

Dopo l'espressione della volontà elettorale del 7 giugno 2009, l'attuale Amministrazione si è insediata ed ha tradotto il programma elettorale in una serie di linee strategiche che trovano ogni anno nei documenti di Bilancio la loro realizzazione operativa con il collegamento con le risorse disponibili..

La Giunta, il Segretario e il Nucleo di valutazione hanno declinato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture e ai responsabili dei servizi. Tali sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente
- correlati alle risorse disponibili.

I responsabili dei servizi devono tempestivamente condividere gli obiettivi loro assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

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

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi l'Amministrazione elabora la Relazione sulla performance, che il Nucleo di Valutazione deve validare e trasmettere non oltre il 30 giugno 2013.

In data 03/05/2012 con deliberazione n. 7 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2012, il Bilancio Pluriennale e la relazione previsionale e programmatica per gli anni 2012 – 2014.

1.4 Principio di miglioramento continuo

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 2012 saranno rilevati ulteriori dati che andranno a integrare il presente documento e lo stesso sarà aggiornato.

2. Identità

2.1 L'Ente Comune di VERRUA SAVOIA

Il Comune di VERRUA SAVOIA è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di VERRUA SAVOIA vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito istituzionale del Comune.

2.2 Il Comune in cifre

Alla data del 31/12/2011 i principali dati dimensionali sono i seguenti:

			trend
Territorio	km ²	33,00	
Altitudine media sul liv. del mare	m	287,00	
Abitanti	n°	1474	in aumento
Abitanti per km ²	n°	44	

2.3 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 e dei responsabili dei servizi;
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.

2.4 Cosa facciamo: Albero della performance

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2.1 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell'Albero della performance:

- Servizi esterni, rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:
 - Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
 - Gestione dei servizi demografici
 - Sviluppo dell'economia
 - Sviluppo e tutela della cultura e dell'educazione
 - Sviluppo e tutela della società e della salute
 - Controllo e sviluppo della sicurezza
- Servizi interni di supporto ai precedenti:
 - Relazioni con il pubblico
 - Affari generali
 - Economia e finanza
 - Capitale umano
 - Sistemi informativi
 - Sicurezza sul lavoro

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

È interessante e fondamentale confrontare tali indicatori con quelli di Comuni analoghi (benchmarking), per potere individuare aree di forza e di debolezza, per impostare progetti di miglioramento.

Per questa ragione, il presente Piano inizia per il 2011 con l'individuare gli indicatori attualmente previsti dall'attuazione della Legge 42/09 nel D.Lgs 216/2010¹ e li implementerà progressivamente secondo il programma di lavoro definito dal governo nel citato decreto.

Nell' Allegato 1 il lettore può trovare tali indicatori.

3. Obiettivi strategici 2012-2014

L'Amministrazione considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di VERRUA SAVOIA. Pertanto, fin dal proprio insediamento, ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che hanno trovato di anno in anno la propria esposizione puntuale nella relazione Previsionale e Programmatica. La relazione previsionale vigente riguarda il periodo 2012-2014. Ogni responsabile, titolare di posizione organizzativa, è chiamato al perseguimento di uno o più obiettivi strategici.

4. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi.

Essi si possono distinguere tra

- obiettivi di mantenimento e miglioramento, volti a garantire la continuità, lo sviluppo e la qualità dei servizi;

Ovviamente, ogni responsabile dei servizi ha prima il ruolo 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. Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche e gli obiettivi operativi descritti nella Relazione previsionale e programmatica.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa, ogni responsabile dei servizi verrà valutato dal Nucleo di Valutazione sulla base degli obiettivi di miglioramento e sviluppo riportati nell'allegato 2. A sua volta ogni responsabile, di concerto con il Segretario comunale, assegna e valuta obiettivi specifici di miglioramento e sviluppo ad ogni dipendente.

Nel complesso, il ciclo della performance funziona nel modo descritto nella figura a lato:



5. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi (che verrà redatta nel 2013 a consuntivo del 2012) sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma comunale per la trasparenza e l'integrità cui si rinvia.

In aggiunta da quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni responsabile di servizio quello di informare i collaboratori da loro dipendenti 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.

6. Glossario dei termini tecnici richiamati nei documenti che riguardano la performance e la trasparenza

Benchmarking	Confronto sistematico che un'organizzazione effettua con organizzazioni analoghe (e specialmente con le migliori tra esse) allo scopo di migliorarsi continuamente
Citizen satisfaction	"Soddisfazione del cittadino"- i sistemi di monitoraggio e valutazione della soddisfazione dei cittadini sono importanti strumenti di ascolto per misurare il livello di qualità delle funzioni in essere e per darne trasparenza
Customer satisfaction	"Soddisfazione del cliente": nel caso dell'ente locale si tratta prevalentemente dei cittadini utenti e in generale della collettività in quanto destinataria di servizi; i sistemi di monitoraggio e valutazione della soddisfazione dei clienti/utenti sono importanti strumenti di ascolto per misurare il livello di qualità dei servizi in essere e per darne trasparenza;
Efficacia	In campo organizzativo, si tratta della capacità di un'organizzazione di raggiungere gli obiettivi per i quali esiste e opera. La sua valutazione è dunque il grado di raggiungimento degli obiettivi. Tali obiettivi possono essere di garanzia di mantenimento delle funzioni svolte, o anche di miglioramento e sviluppo di tali servizi.
Efficienza	In campo organizzativo, si tratta del rapporto tra risultato prodotto e risorse impiegate per produrlo. Il risultato prodotto può essere costituito, nel caso del Comune, da servizi resi o risultati ottenuti in campi non dove si può parlare di servizi, ma più propriamente di controlli volti a garantire benefici collettivi (benessere, salute, qualità del territorio e dell'ambiente, sicurezza, ecc.) le risorse impiegate sono, tipicamente, i fattori della produzione: non solo impianti, macchinari e lavoro, ma anche capitali più immateriali ma altrettanto importanti, quali le conoscenze, i brevetti, i metodi, l'organizzazione dei processi, la reputazione stessa dell'organizzazione.
Indicatori	Nella valutazione della performance, concetti generali (come efficienza ed efficacia) e obiettivi (in genere descritti con parole) possono e devono essere misurati. Per fare questo si passa dalla descrizione generale a una interpretazione operativa e da questa all'individuazione di fatti misurabili: gli indicatori.
Know-how	Sono le conoscenze e le abilità operative necessarie per svolgere una determinata attività lavorativa. Costituiscono parte importante del valore che il Comune definisce capitale umano.
Link	"Collegamento informatico"
Obiettivo	È la descrizione del traguardo che un'organizzazione o una persona si prefigge di raggiungere per eseguire quanto prestabilito. Deve essere sempre misurabile e quantificabile. Nell'attuale scenario normativo, gli obiettivi possono essere: <ul style="list-style-type: none">• individuali o di struttura• di mantenimento o di sviluppo/miglioramento.
P.E.C.	Posta elettronica certificata
Performance	"Prestazione": è il contributo (risultato, mezzi e modi di raggiungimento del risultato) che ciascun soggetto (dipartimento, servizio o singolo individuo) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita; pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita. È il nuovo parametro in base al quale ogni pubblica amministrazione deve misurare, valutare e premiare l'ottimizzazione del lavoro pubblico
Stakeholder	"Portatore di interesse": Tutti coloro che possiedono un legittimo interesse nei confronti dell'azione di un'organizzazione. Vanno coinvolti nel processo decisionale in quanto destinatari delle politiche attuate. Possono essere sia interni (es. impiegati, dirigenti) o esterni (cittadini, utenti, fornitori, altre istituzioni pubbliche, enti, associazioni, ecc.).

7. Allegati tecnici

Allegato - Indicatori di performance secondo gli obiettivi programmati nella relazione revisionale e programmatica.

AREA: TRIBUTI

RESPONSABILE: dott.ssa Anna Recchia (in convenzione 25% con il Comune di Villastellone)

OBIETTIVI DI SVILUPPO E DI MIGLIORAMENTO

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO	Termine di conclusione	INDICATORE
1	<u>Adempimenti per la trasparenza</u> Attivare e aggiornare il sito web del Comune con tutte le normative sulla trasparenza e pubblicazione degli atti obbligatori per legge.		31/12/2012	Verifica adempimenti obbligatori per la trasparenza
2	Riscossione coattiva accertamenti ICI notificati e non pagati		31/12/2012	n. pratiche
3	Importazione dati ICI ai fini IMU e unificazione banche dati (ICI – IMU – TARSU)		31/12/2012	

AREA: RAGIONERIA

RESPONSABILE: dott. Giorgio Pivato (in convenzione 33,33% con il Comune di Verolengo)

OBIETTIVI DI SVILUPPO E DI MIGLIORAMENTO

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO	Termine di conclusione	INDICATORE
1	<u>Adempimenti per la trasparenza</u> Attivare e aggiornare il sito web del Comune con tutte le normative sulla trasparenza e pubblicazione degli atti obbligatori per legge.		31/12/2012	Verifica adempimenti obbligatori per la trasparenza
2	<u>Riordino contabile amministrativo</u> Semplificazione amministrativa per riduzione numero residui attivi/passivi. Reperimento risorse inutilizzate a favore dell'avanzo di amministrazione o reimpiego per altri investimenti.		31/12/2012	Conteggio degli accertamenti ed impegni a residui eliminati. <u>Verifica residui attivi e passivi eliminati.</u>
3	<u>programmazione delle risorse e delle spese</u> L'attività è incentrata sulla corretta programmazione delle risorse e delle spese, tenendo sempre presente la normativa di riferimento e le eventuali modifiche, per poter valutare prontamente gli scostamenti e saper proporre le eventuali manovre di rientro; ciò al fine di mantenere costantemente l'equilibrio del bilancio, garantendo al meglio l'azione amministrativa all'amministrazione.		31/12/2012	Rispetto degli equilibri del bilancio contribuzione al buon andamento dell'azione amministrativa e degli investimenti

AREA: SETTORE TECNICO MANUTENTIVO**RESPONSABILE: GEOM. ALFREDO DI CAPUA****OBIETTIVI DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO**

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO	Termine di conclusione	INDICATORE
1	<u>Personale operaio</u> Avviare un processo di programmazione sistematica degli interventi di manutenzione nel territorio e di esumazione ordinaria programmata nei cimiteri comunali. Personale coinvolto: tutto il personale dell'Ufficio Tecnico.		31/12/2012	Numero interventi effettuati
2	Ridefinizione dei provvedimenti di competenza al fine di un miglioramento dei tempi di rilascio dei titoli abilitativi e dei provvedimenti finali. collaboratori: arch. Luisella Palmieri		31/12/2012	n. dei certificati rilasciati
3	<u>Informatizzazione</u> delle pratiche edilizie.		31/12/2012	n. di pratiche informatizzate.
4	Predisposizione planimetrie per denominazione nuove vie		31/12/2012	
5	<u>Programmazione delle opere pubbliche con indicazione della tempistica di massima prevista per ogni adempimento</u>		31/12/2012	Rispetto delle scadenze.

AREA: SETTORE SEGRETERIA - VIGILANZA**RESPONSABILE: DOTT.SSA Rosetta Gambino****Dipendenti Davanzo Manuela – Gasperini Maria Maddalena – Parasacco Francesco****OBIETTIVI DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO**

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO	Termine di conclusione	INDICATORE
1	<u>Adempimenti per la trasparenza</u> Attivare e aggiornare il sito web del Comune con tutte le normative sulla trasparenza e pubblicazione degli atti obbligatori per legge. Personale coinvolto vigilanza e amministrativo		31/12/2012	
2	<u>Formazione del Personale</u> Realizzare alcuni incontri formativi per i dipendenti sulle novità legislative dell'anno 2012 Personale coinvolto: tutto il personale.		31/12/2012	N° incontri formativi
3	<u>Riduzione emissione atti cartacei e gestione albo pretorio</u> Ridurre l'uso della carta mediante un maggior utilizzo degli strumenti informatici (mail, posta certificata, ecc.). attuare una revisione completa di denominazione e rettifiche strade comunali, nonchè adeguamento planimetrie e rinumerazione civica delle nuove aree, in quanto a seguito di una verifica dello stradario comunale alcune strade risultano prive di denominazione ed altre sono state individuate solamente con il relativo toponimo delle località Attuare la programmazione per le esumazioni ordinarie nei cimiteri comunali Personale coinvolto: Servizio anagrafe e stato civile, servizio protocollo, polizia municipale.		31/12/2012	Numero richieste da Ente esterno per la pubblicazione in modo informatico effettuate/totale n. richieste pubblicazioni. Numero richieste/n. domande evase e firmate con firma digitale.

Valutazione della performance individuale dei Responsabili di servizio

1. Obiettivi di sviluppo / miglioramento ²				
Obiettivo	indicatore	A: punteggio ₃	B: peso ₄	AxB: valutazione
.....				
.....				
.....				
2. Contributo personalmente assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza				
		A: punteggio	B: peso	AxB: valutazione
..... ⁵				
Totale			100 ⁶

Comune di, li (data di consuntivazione)

Il Responsabile di servizio

L'OIV

² Minimo 2 massimo 4 obiettivi. Gli obiettivi sono riportati nel Piano performance e devono essere definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento delle attività
- annuali (salve eccezioni)
- correlati alle risorse disponibili.

³ Da 0% a 100%

⁴ Somma totale 100

⁵ Giudizio qualitativo dell'OIV, sentito il Segretario.

⁶ Casella finale calcolata a consuntivo. Valutazione effettuata dall'OIV sulla base degli indicatori e sentito il Segretario.

