Letto, approvato e sottoscritto	Letto,	, ap	prov	ato i	е	sotto	scritt
---------------------------------	--------	------	------	-------	---	-------	--------

#### IL SINDACO

F.TO Dr. Paolo GRAZIANO

#### IL SEGRETARIO COMUNALE

F.TO D.ssa Massimina De Filippis

#### Attestato di pubblicazione

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data
odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune.
(art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).
- 2 OTT. 2014
dalla Residenza Municipale, lì/_/
IL SEGRETARIO COMUNALE

F.TO D.ssa Massimina De Filippis

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

#### **ATTESTA**

Che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco, in dataa2014
Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. 125, D.Lgs. 267/2000.
dalla Residenza Municipale, lì

#### IL SEGRETARIO COMUNALE

F.TO D.ssa Massimina De Filippis

#### Esecutività

Il sottoscritto Segretario Comunale, attesta: che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 2,011. 2014  ☐ essendo trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, c. 3, D.Lgs. 267/2000.  ☐ perchè dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, D.Lgs. 267/2000.
dalla Residenza Municipale, II
IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO D.ssa Massimina De Filippis

Per copia conforme all'originale per us opamilimentativo

2 011. 2014

Minturno, lì \_\_/\_/\_\_

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO COPIE

COMUNE DI MINTURNO

UFFICIO COPIE

L'Ufficiale/Amministrativo

Giagomo Giunta



#### COMUNE DI MINTURNO

#### PROVINCIA DI LATINA

#### COPIA DELIBERA GIUNTA COMUNALE

Delibera:

261

Oggetto: Piano Obiettivi anno 2014. Approvazione.

del 30/09/2014

L'anno duemilaquattordici addi' trenta del mese di settembre alle ore 09.00 nella sala delle adunanze, convocati previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente ordinamento delle autonomie locali, si riuniscono i componenti della Giunta Comunale.

#### All'appello risultano:

#### Nominativi

Il Sindaco Dr. Paolo GRAZIANO

Gianfranco COLACICCO

Fabio SALTARELLI

Manuela CAPPUCCIA

Vincenzo FEDELE

Luca SALVATORE

Presente	Assente
×	
×	
×	·
×	
×	
×	

Assiste il Segretario Comunale D.ssa Massimina De Filippis il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il SINDACO Dr. Paolo GRAZIANO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

gg

	LA GIUNTA MUNICIPALE
remess	
	con Legge delega n. 15 del 4 marzo 2009 il Parlamento italiano ha dato mandato al Governo di apportare modifiche sostanziali alla legislazione vigente al fine di pervenire ad una riforma organica della P. A.;
	il Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, principale intervento legislativo approvato nel rispetto della legge delega, ha recepito le indicazioni della legge stessa, introducendo numerose novità in campo legislativo in tema di contrattazione, dirigenza, trasparenza integrità, sanzioni disciplinari, premialità e valutazione;
	lo stesso decreto, riaffermando all'art. 31 la piena potestà regolamentare e statuaria degli enti locali, ha stabilito l'obbligo per i comuni di disciplinare le materie in tema di premialità e valutazione, pena l'entrata in vigore, per gli inadempienti, delle rigide prescrizioni, vincolanti per la P. A. centrale, previste nel decreto in parola, in particolare quelle riferite al sistema delle fasce di merito;
	con Deliberazione n. 73 del 19.03.2013 la Giunta comunale ha approvato il nuovo regolamento del nucleo di valutazione;
	Con successivo Decreto Sindacale, prot. n. 9133 del 18.04.2013 veniva nominato il nucleo di valutazione;
	con Deliberazione n. 244 del 13.09.2013 la Giunta comunale ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Minturno;
Vista la	delibera di G.C. n. 245 del 18.09.2014 ad oggetto: "Riorganizzazione degli Uffici e dei Servizi.";
	che il Sindaco, con l'ausilio dell'ufficio di Segretario e del Nucleo di Valutazione, ha predisposto, secondo le vigenti norme e regolamenti il Piano degli obiettivi 2014, sottoponendolo alla Giunta comunale per la sua approvazione;
Dato att	o che:
	il documento allegato, denominato Piano degli obiettivi 2014, raccoglie l'esito del processo di definizione degli
	obiettivi da assegnare al personale dirigente e alle posizioni organizzative individuate attraverso le loro singole
	attività, si articola come segue:
	presentazione del piano;
	sintesi delle informazioni rilevanti per i cittadini e per gli stakeholder esterni;
	<ul> <li>☐ identità dell'Ente, analisi del contesto;</li> <li>☐ gli obiettivi strategici;</li> </ul>
	☐ dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi;
	processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance, allegati tecnici;
	gli obiettivi indicati nel documento sono stati concordati con ciascun Responsabile di posizione organizzativa - pro-

gli obiettivi gestionali saranno oggetto di rendicontazione entro il 31 dicembre 2013;

Richiamata la deliberazione nº6/2013 CIVIT, con la quale sono state approvate le "Linee guida per la gestione della performance annualità 2013";

Ritenuto di approvare il Piano degli obiettivi 2014 e di assegnare a ciascun Responsabile di posizione organizzativa gli obiettivi di rispettiva competenza, come individuati;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 - 1º comma - del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, nº 267, dal Responsabile del Servizio Personale - parte giuridica;

Dato atto che il presente provvedimento non necessità del visto di regolarità contabile;

Chiesto ed ottenuto il parere favorevole di conformità dell'azione amministrativa del presente atto alla Legge, allo Statuto, ai Regolamenti, espresso dal Segretario Comunale;

Con votazione unanime favorevole legalmente resa per alzata di mano

#### DELIBERA

- 1. Di approvare il Piano degli obiettivi 2014, come da documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono indicati gli Obiettivi gestionali comuni, i Progetti strategici e gli Obiettivi gestionali individuali per l'anno 2014 sulla scorta di quanto rappresentato nelle premesse;
- 2. Di assegnare ai Responsabili di Posizione Organizzativa, in conformità al Piano degli obiettivi 2014, l'onere del conseguimento degli obiettivi definiti di rispettiva competenza e la rendicontazione, a consuntivo, come specificato nelle premesse;
- 3. Di trasmettere copia del presente provvedimento ai titolari delle posizioni organizzative dell'Ente, al Segretario Comunale ed al Nucleo di Valutazione:
- 4. Pubblicare il presente provvedimento sul sito comunale nell'ambito dell'operazione Trasparenza.

CON separata votazione ad esito unanime ed, in considerazione della rivestita urgenza, la presente Deliberazione viene resa di

immediata eseguibilità, ai sensi dell'art.134, c.4, del D. Lgs.18.08.2000 n. 267.



# Comune di Minturno

Medaglia d'Oro al Merito Civile D.p.r. 3/8/1998 (PROVINCIA DI LATINA)

# Piano degli obiettivi (PDO) 2014

	7.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della <i>performance</i>
	7.2. Coerenza con la programmazione economico-finaziaria di bilancio
	7. Processo seguito, le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della <i>performance</i>
	6. 2. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2014 18
	6.1. La performance organizzativa15
	6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi
ranizzativa 12	5. 2. Dalle linee programmatiche di mandato agli obiettivi strategici (programmi). Il collegamento con la struttura organizzativa
	5. I. I valori e le linee programmatiche di mandato del Comune di Minturno9
	3.4 Mandato istituzionale e Mission del comune di Minturno8
	3.3 Come operiamo
	3.2 Cosa facciamo
	3.1 Chi siamo
	3. Sintesi delle informazioni rilevanti per i cittadini e per gli stakeholder esterni
economico-finaziaria di bilancio	2. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano Degli Obiettivi (PDO) e coerenza con la programmazione economico-finaziaria di bilancio
	1.2 Introduzione del segretario comunale
	1.1 Introduzione del sindaco
	1. Presentazione del Piano3
	For Chice



Ŋ



### 1. Presentazione del Piano

### 1.1 Introduzione del sindaco

Il Piano Degli Obiettivi 2014 costituisce il principale strumento per fornire ai cittadini e alle imprese le informazioni relative ai risultati programmati dall'Ente per il 2014, affinché possano valutare la bontà delle scelte effettuate e, successivamente, il grado di conseguimento dei risultati stessi.

efficace, non da spettatori. Il Piano nasce dunque dalla volontà di mettere in condizione i cittadini di interagire con l'Amministrazione da protagonisti in modo consapevole, semplice ed

coinvolgerli nelle sfide che l'amministrazione si appresta ad affrontare, investendo nelle risorse umane e nella valorizzazione delle competenze e delle attitudini. siano allineati. Occorre pertanto condividere e gestire in modo sinergico valori, obiettivi e processi: da qui la necessità di aprire il confronto con i dipendenti e di culturale. L'impegno è sostenibile solo se la cultura del servizio pubblico si evolve, portando coloro che vi lavorano a riconoscersi come parte importante nella produzione del benessere della propria comunità. Condizione necessaria per il miglioramento delle performance è che strategie, obiettivi, risorse e comportamenti Inoltre, l'Amministrazione comunale è consapevole che la parte più rilevante della sfida del rinnovamento della Pubblica Amministrazione si gioca sul piano

nell'individuazione dei fabbisogni del territorio, nella scelta delle metodologie e degli strumenti, nell'elaborazione e attuazione delle politiche di sviluppo atte a soddisfarli, creando un sistema di attori orientati verso una visione condivisa di interesse pubblico. Con la presentazione del Piano Degli Obiettivi l'amministrazione conferma l'impegno ad un sempre più ampio coinvolgimento dei diversi portatori d'interesse

Il Sindaco - Dott. Paolo Graziano

# 1.2 Introduzione del segretario comunale

essa favorisce il controllo e la verifica da parte dei cittadini circa l'operato dell'ente, la loro partecipazione ed il confronto di e tra interessi diversi. promuovere il progetto partecipativo e l'apprendimento continuo all'interno dell'ente. È la ricerca di una trasparenza a più direzioni. Dall'esterno all'interno dell'ente, assumere diversi significati. L'interpretazione che sottende il lavoro di gruppo che ha portato alla redazione del Piano Degli Obiettivi è la seguente. La trasparenza è stata presentata come il rimedio per stanare i fannulloni dal pubblico impiego; essa invece rappresenta, per il nostro Comune, il mezzo per Le tre parole chiave della riforma sulla base della quale il Comune ha avviato il proprio processo di innovazione -trasparenza, valutazione e merito - possono

confrontano per la realizzazione dei programmi dell'amministrazione, ne definiscono le attività, riflettono sui risultati, valutano il proprio operato, analizzano quello altro può fare senza essere dentro alla situazione. Il miglioramento viene sostenuto attraverso l'attivazione di professionisti che riflettono sul proprio lavoro e che si che i cittadini pensano dei servizi resi, creando le condizioni per gestire attivamente e orientare il proprio lavoro. procedimentali fini a se stesse, abbiamo necessità di sapere perché operiamo in un determinato modo, per contribuire a migliorare quello che facciamo come nessun benessere. È questo che da motivo al lavoro che ciascun dipendente ogni giorno deve affrontare in Comune: non siamo qui per adempiere e rispettare norme Essa serve a leggere meglio i bisogni dei portatori di interesse, dei cittadini, del nostro territorio per orientare la nostra azione verso la creazione di maggiore Dall'interno verso l'esterno la trasparenza va vista anche come occasione per rafforzare un' azione di promozione culturale profonda nella pubblica amministrazione.

organizzativa, affiancamenti, etc.), fornire indicazioni sulle competenze adeguatamente presenti nel sistema e su quelle da sviluppare, elaborare un piano di di acquisire elementi sui propri punti di forza e di miglioramento professionale, sulla cui base avviare piani di sviluppo individuali (formazione, mobilità che da quello motivazionale. Essa consente una maggiore comprensione di ciò che va o non va del proprio operato, permette a ciascun dipendente di ottenere un formazione e sviluppo delle competenze. messaggio di ritorno sull'attività svolta e poterlo analizzare attraverso tempi, quantità, qualità, risposta dei cittadini, confronto con altri enti. La valutazione consente La valutazione è una seconda parola chiave di questo approccio e costituisce una leva indispensabile per orientare al miglioramento, sia dal punto di vista cognitivo

Il merito è la terza parola chiave per rendere "onore al merito" lavoriamo insieme ai dipendenti per costruire un contesto organizzativo in cui:

- · il sistema di valutazione consenta di operare distinzioni;
- · chi valuta sappia "meritarsi" considerazione;
- · il merito si possa riferire al servizio reso e non alla persona e venga rilevato con modi e criteri riconosciuti come significativi per l'organizzazione e non arbitrari

Il Segretario Generale – dott.ssa, Massimina De Filippis

2. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano Degli Obiettivi (PDO) e coerenza con la programmazione economico-finaziaria di bilancio

A tal proposito si rinvia ai paragrafi 1, 2 e 3 del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Minturno (LT).



# 3. Sintesi delle informazioni rilevanti per i cittadini e per gli stakeholder esterni



#### 3.1 Chi siamo

attribuite, salvo che il legislatore intervenga per conferirle ad altro livello di governo (Provincia, Città Metropolitana, Regione o Stato), al fine di assicurarne Secondo il titolo V della Costituzione, il Comune assurge al ruolo di interprete primario dei bisogni della collettività locale e ad esso le funzioni amministrative sono l'esercizio unitario, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza.

sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge nazionale o regionale. riguardano la popolazione ed il territorio, con particolare riferimento ai settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione e dello L'art. 13 del Testo Unico degli Enti Locali (D.Lgs. n. 267/2000) anteriore alla riforma del titolo V – riconosce al comune il ruolo d'interprete primario dei bisogni della collettività locale, di cui rappresenta gli interessi e promuove lo sviluppo. Tale norma assegna, quindi, al comune tutte le funzioni amministrative che

superamento della spesa storica) che costituiscono i nuovi parametri cui ancorare il finanziamento delle spese fondamentali per gli enti locali (al fine di assicurare un graduale e definitivo individuato in via provvisoria le funzioni fondamentali dei Comuni per i quali è prevista la garanzia del finanziamento integrale sulla base dei fabbisogni standard Di rilievo, in particolare, la Legge 5 maggio 2009 n. 42 Delega al Governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'art. 119 della Costituzione che ha

#### 3.2 Cosa facciamo

particolare riferimento a tre grandi settori organici di intervento: i servizi alla persona, l'assetto e l'utilizzo del territorio, lo sviluppo economico. Come sopra evidenziato al Comune, come ente esponenziale della propria comunità locale, spetta la cura degli interessi della popolazione insediata sul territorio con

#### 3.3 Come operiamo

profili, e promuovere lo sviluppo della città, nel rispetto dei rispettivi ruoli. Il Comune di Minturno ha sviluppato una fitta rete di collaborazione con tutti i soggetti istituzionali allo scopo di meglio tutelare l'interesse pubblico, sotto i diversi

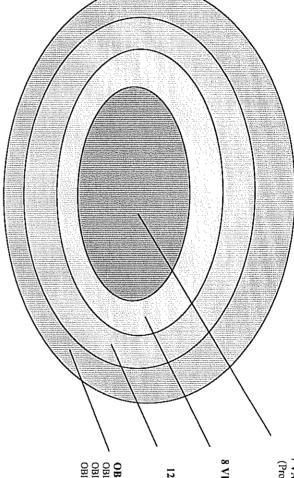
In tale quadro, il Comune di Minturno ha assunto il metodo della programmazione come principio guida della propria azione amministrativa

A loro volta, i valori sono declinati in otto visioni (politiche) strategiche. Le linee programmatiche di mandato si ispirano a sette valori per una Minturno in cui si vive bene insieme e in cui si sceglie di vivere.

gestione e controllo; giustizia; polizia locale; istruzione pubblica; cultura e beni culturali; sport e ricreazione; turismo; viabilità e trasporti; territorio e ambiente; settore sociale; sviluppo economico; servizi produttivi) delle Relazioni Previsionali e Programmatiche del quinquennio. Per ciascuna visione (politica) strategica sono individuati macro-obiettivi strategici che sono di volta in volta sviluppati nei dodici programmi (amministrazione,

L'attuazione delle visioni (politiche) strategiche si sviluppa, quindi, attraverso gli obiettivi strategici e successivamente in azioni operative Il Piano degli obiettivi rappresenta la sintesi tra valori, strategia, obiettivi operativi e portafoglio dei servizi predisposti per la città.

# VALORI - STRATEGIE - OBIETTIVI STRATEGICI



#### 7 VALORI

(Programma politico di mandato)

8 VISIONI (POLITICHE) STRATEGICHE (LINEE PROGRAMMATICHE)

12 OBIETTIVI STRATEGICI PROGRAMMI

OBIETTIVI OPERATIVI ANNO 2014 (PEG)

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI 5 OBIETTIVI INDIVIDUALI POSIZIONI ORGANIZZATIVE 36 OBIETTIVI ENTTE 13



Comune di Minturno approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 22 marzo 2013. Si veda, a tal proposito, il paragrafo 3.2 (La costruzione degli obiettivi, degli indicatori e dei target) del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del

essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. L'obiettivo è la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi, l'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve

Esistono, dunque, diverse tipologie di obiettivi:

modificabile nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo. Il Comune di Minturno conferisce agli obiettivi strategici il significato di finalità triennali della l'obiettivo strategico (contenuto nella RPP) è un obiettivo riferito ad orizzonti temporali pluriennali che presenta un elevato grado di rilevanza (non risulta, per tale caratteristica, facilmente

amministrazioni. Questo avviene indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tale obiettivo fa capo. È rinvenibile: l'obiettivo operativo (contenuto nel PEG) declina l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle

*b*) negli obiettivi di gruppo, in quanto trasversali all'organizzazione che richiede la collaborazione tra diversi soggetti e/o unita organizzative;

negli obiettivi individuali poiché ... legati alle azioni specifiche del singolo in maniera funzionale al raggiungimento dei target desiderati dall'amministrazione;

negli obiettivi organizzativi, in quanto obiettivi che si riferiscono ai risultati complessivi delle unita organizzative ai diversi livelli.

Gli obiettivi di cui alle lettere a) e b) fanno riferimento alla performance individuale; quello di cui alla lett. c) alla performance organizzativa.

# 3.4 Mandato istituzionale e Mission del comune di Minturno



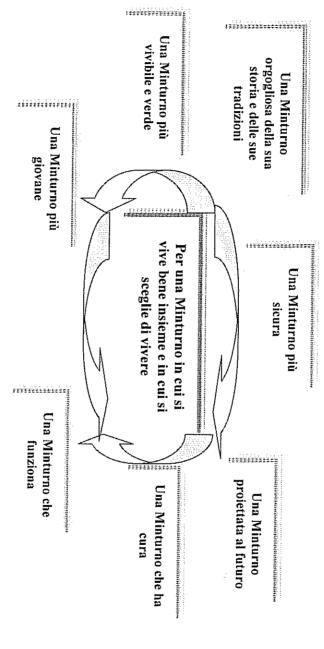
attribuite, salvo che il legislatore intervenga per conferirle ad altro livello di governo (Provincia, Città Metropolitana, Regione o Stato), al fine di assicurarne militare e statistica. dello sviluppo economico. Al Comune, inoltre, sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva 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 Secondo il titolo V della Costituzione, il Comune assurge al ruolo di interprete primario dei bisogni della collettività locale e ad esso le funzioni amministrative sono l'esercizio unitario, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza. In particolare, spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che

l'ipotesi di sviluppo desiderata per la comunità Minturnese. La Mission istituzionale è interpretata secondo le priorità contenute nelle Linee Programmatiche di Mandato e articolate nella RPP: in tali documenti è rappresentata

Linee Programmatiche di Mandato e nella RPP in obiettivi operativi (contenuti nel PEG). Nella parte 4 del Piano della Performance sono riportate le modalità con le quali l'Ente ha provveduto a declinare le politiche e gli obiettivi strategici contenuti nelle

# 5. 1. I valori e le linee programmatiche di mandato del Comune di Minturno<sup>2</sup>

evidenziati nello schema seguente Le linee programmatiche del Comune di Minturno sono ispirate a sette valori per una Minturno in cui si vive bene insieme e in cui si sceglie di vivere



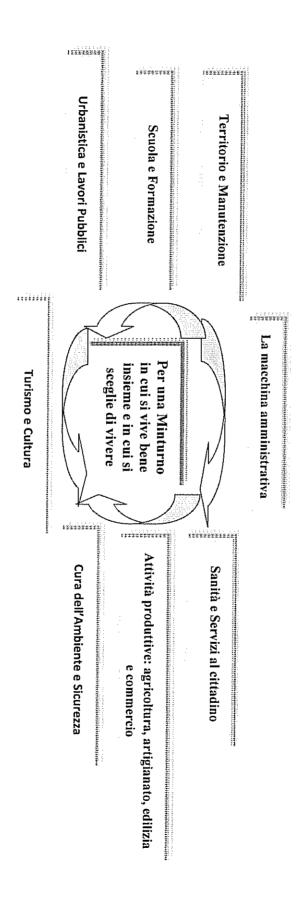
- 1. Una Minturno orgogliosa della sua storia e delle sue tradizioni, che nel contesto regionale, nazionale e internazionale riacquisti un posto di rilievo per i suoi beni archeologici, architettonici e paesaggistici, per la sua cultura e il suo folklore;
- creazione di percorsi da compiere a piedi o in bicicletta per godere dell'aria marina o del verde della campagna e della macchia mediterranea; 2. Una Minturno più vivibile e verde, che può godere di ampi spazi pubblici puliti e curati, con una riqualificazione delle costruzioni esistenti e la
- 3. Una Minturno più giovane, che non costringa più i suoi ragazzi ad andare altrove per cercare lavoro o una casa a buon mercato; una città in cui si rimane per scelta, perché ci si vive bene e in cui vale la pena mettere su famiglia;



<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Il testo integrale della Carta dei valori e delle linec programmatiche di mandato (approvati con delibera del Consiglio Comunale numero 6 del 6 giugno 2012) sono pubblicati sul sito Internet del Comune www.comune.minturno.lt.it

- legalità, i cui funzionari sono parte attiva nella trasformazione; 4. Una Minturno che funziona, in cui l'ente locale è vicino al cittadino, ascolta le sue richieste, interviene in tempi giusti per il ripristino della
- sono in difficoltà; 5. Una Minturno che ha cura, di se stessa, del suo mare, del suo fiume e delle sue colline, dei suoi cittadini, specialmente gli anziani e coloro che
- che entri nella rete dei Comuni Virtuosi per consumi e standard ambientali; 6. Una Minturno proiettata al futuro, recuperando le sue tradizioni migliori, ma aperta alla green economy, alle energie rinnovabili, al cablaggio,
- 7. Una Minturno più sicura, in cui il cittadino abbia la certezza di vivere in un sistema organizzato che tutela la tranquillità del vivere individuale e

Dai valori sopra richiamati sono state sviluppate otto VISIONI (POLITICHE) STRATEGICHE del progetto di governo del Comune di Minturno, articolate nei seguenti punti:



Nel diagramma che segue (Schema 1) è illustrata la relazione tra i valori e le linee programmatiche di mandato.

Una Minturno più sicura		Una Minturno proiettata al futuro	Una Minturno che ha cura	Una Minturno che funziona	Una Minturno più giovane	Tha Minturno più vivibile e verde	Una Minturno orgogliosa della sua storia e delle sue tradizioni	րանարանանանանանանանանանանանանանանանանան
низавления принци	Ur		литения политения политения в Ва	инделения под	тисининананананананананананананананананан	потпентационализичения принципа	натичний Ти	
Territorio e manutenzione	banistica e lavori pubblici	unissimine produttive: agricoltura, artigianato, edilizia e commercio	Sanità e servizi al cittadino	Macchina amministrativa	անանանանանանանանանանանանանանանանանանան	ra dell'ambiente e della sicurezza	rismo e cultura	Linee programmatiche di mandato 2012-2017



# 5, 2. Dalle linee programmatiche di mandato agli obiettivi strategici (programmi). Il collegamento con la struttura organizzativa

Sulla base del programma di mandato 2012/2017 (le linee programmatiche riportate nello schema 1), sono stati definiti 12 obiettivi strategici (programmi):

- 1. Amministrazione, Gestione e Controllo
- 2. Giustizia
- 3. Polizia Locale
- 4. Istruzione Pubblica
- 5. Cultura e Beni Culturali
- 6. Sport e Ricreazione
- 7. Turismo
- 8. Viabilità e Trasporti
- 9. Territorio e Ambiente
- 10. Settore Sociale
- 11. Sviluppo Economico
- 12. Servizi produttivi

Tali obiettivi strategici (programmi), sviluppati su un orizzonte temporale triennale, sono contenuti nella **Relazione previsionale e programmatica** allegata al bilancio di previsione<sup>3</sup>. Nella Relazione gli obiettivi strategici (programmi) sono correlati alle risorse finanziarie e umane disponibili per la loro realizzazione. specifica linea di mandato in quanto interessano, trasversalmente, tutti gli ambiti in cui è articolata la programmazione dell'ente. L'obiettivo strategico (programma 1) Amministrazione, Gestione e Controllo, in cui sono illustrati gli investimenti previsti nel triennio, non sono associati ad una Nello schema 2 di pagina seguente sono elencati gli obiettivi strategici (programmi) ed evidenziate le correlazioni con le linee programmatiche di mandato.



<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Il bilancio di previsione ed i relativi allegati sono pubblicati sul sito Internet del Comune www.comune.minturno.lt.it

#### ....... ..... rarrost 1305624477 11275111 ekiniziti; TERREST 111177776 Sanità e Servizi al cittadino Attività produttive: agricoltura, artigianato e commercio Cura dell'ambiente e sicurezza Turismo e cultura Scuola e formazione Territorio e manutenzione Urbanistica e lavori pubblici La Macchina amministrativa Linee programmatiche di mandato 2012-2017 FESTESS Programma 12: Servizi produttivi Programma 11: Sviluppo economico Programma 10 Settore sociale Programma 9 Territorio e Ambiente Programma 8 Viabilità e Trasporti Programma 6 Sport e Ricreazione Programma 5: Cultura e beni culturali Programma 7 Turismo Programma 4 Istruzione Pubblica Programma 3 Polizia Locale Programma 2 Giustizia Programmi 2014/2015

Programma 1: Amministrazione, Gestione e Controllo

112252525

Per quanto attiene al quadro di raccordo tra gli obiettivi strategici (programmi e progetti), la struttura organizzativa di riferimento e le relative risorse finanziarie assegnate si rinvia al PEG 2014.



# 6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi



# 6.1. La performance organizzativa

degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholders". responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e Come indicato nell'introduzione, il nuovo sistema di misurazione e valutazione definisce la performance organizzativa come "il contributo che un'area di

Per il Comune di Minturno la performance organizzativa è stata articolata come segue:

Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff	Performance organizzativa di ente	Livello di performance organizzativa Per
67%	33%	Percentuale

dell'Amministrazione, sono stati individuati i seguenti indicatori attinenti sia alla gestione finanziaria del bilancio del Comune di Minturno, sia alla gestione del - a livello generale di ente (performance organizzativa di ente), in relazione alla scelta del macro ambito di misurazione e valutazione Stato di salute personale, con i corrispondenti target 2014:

Performance organizzativa di ente: stato di s	alista dall'amministraziona indiantati di di di di	100	
Indicatore	Indicatore	del bilancio del comune di Minturno	Peso su base 5%
Rigidità strutturale di bilancio	0,25%	Inferiore at 50%	0 240/
capitale	0,25%	Maggiore del 75%	0.25%
Situazione di deficit strutturale	0,25%	Rispetto di almeno 8 parametri rispetto ai 10	0.75%
Spesa in conto capitale pro capite	0,25%	Maggiore di 800 euro	705C U
una percentuale predefinita delle spese correnti	0,25%	Minore dello 0,5%	0.25%
Capacità di pagamento della spesa corrente	0,25% 0,25%	Per la competenza maggiore del 60%	0,25%
Capacità di riscossione delle entrate proprie	0,25% 0 7,55%	Per la competenza maggiore del 60%	0,25% 0,25%
Performance organizzativa di ente: stato	Performance organizzativa di ente: stato di salute dell'amministrazione - indicatori attinenti alla gestione del nersonale del comuna di Minturno	In conto residui maggiore del 75%	0,25%
Riduzione spesa complessiva del personale rispetto all'anno precedente	0,25%	Spesa 2014/spesa 2013 < 1	0 25%
Riduzione della spesa per il trattamento accessorio del personale dirigente rispetto all'anno precedente	0,50%	Importo fondo 2014/(importo fondo	0,50%
personale non dirigente rispetto all'anno precedente	0,50%	Importo fondo 2014/(importo fondo 2013 – cessati) < 1	0,50%
alla spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente (al netto delle esclusioni previste per legge)	0,50%	Spesa assunzioni 2014/(importo cessazioni 2013*2/5) < 1	0,50%
rispetto alla spesa relativa alla medesima fattispecie per il 2009 (al netto delle esclusioni previste per legge)	0,25%	Spesa assunzioni 2014/(importo 2009+1/2) < 1	0,25%
Riduzione della spesa per formazione 2014 (non obbligatoria) rispetto alla spesa 2009	0,25%	Spesa per formazione 2014/(spesa per formazione 2009) < 1	0,25%
Riduzione delle ferie arretrate del personale	0,25%	Nº tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2014/Nº tot. giorni di ferie arretrate al 01/01/2013 < 1	0,25%
Riduzione delle ore di straordinario (a compenso e a recupero)	0,25%	N° tot. ore di straordinario a recupero al 31/12/2014 / N° tot. ore di straordinario a recupero al 31/17/2013 / 1	0,25%
		recupero al 31/12/2013 < 1	

<sup>-</sup> a livello di struttura organizzativa (*Performance* organizzativa di dipartimento/unità di staff), in relazione alle scelta del macro ambito di misurazione e valutazione *Portafoglio delle attività e dei servizi*, sono stati individuati quattro macro obiettivi come evidenziati nella tabella successiva:

	costante dei dati richiesti.	dell'amministrazione comunale.	71
10%	Ogni Responsabile di dati soggetti a pubblicazione deve garantire la pubblicazione e l'aggiornamento	Legislativo nº 33 del 31 luglio 2013 e Legge 6 novembre 2012, n. 190, al fine di conseguire l'aumento del livello di consapevolezza dei doveri e delle responsabilità	Attuazione obblighi previsti dal <i>Decreto</i> Legislativo nº 33 del 31 luglio 2013 e  Legge 6 novembre 2012, n. 190;
3%	Entro il 31/12/ 2014 dovrà essere approvata e pubblicata sul sito la Carta dei Servizi del comune di Minturno (la carta dei servizi dovrà contenere i diagrammi di flusso—flow chart - delle singole attività dei vari dipartimenti con indicazione del responsabile del procedimento e la relativa tempistica di evasione, ecc)	Trasparenza e integrità - Accessibilità e qualità dei servizi", i cui obiettivi, in via generale, sono collegati all'attuazione dei livelli di trasparenza e qualità dei servizi previsti agli artt. 3 e 4 della deliberazione G.C. n. 116/2010. Prevede una pluralità di obiettivi, finalizzati all'incremento degli strumenti di accesso ai servizi, al miglioramento della qualità degli stessi, all'ottimizzazione degli adempimenti in materia di trasparenza.	Carta dei servizi
4%	Entro il 31/12/ 2014 tutti gli acquisti del Comune devono essere espletati tramite la centrale unica d'acquisto	Efficienza e razionalizzazione, finalizzato alla semplificazione, trasparenza e efficientamento del processo di acquisto di beni e servizi, tramite il raccordo e l'integrazione tra i sistemi informativi necessari alla gestione dell'intero processo di acquisto, nonché alla garanzia della disponibilità dei dati e delle informazioni per la messa sotto controllo del processo e per l'assunzione delle relative decisioni.	Centrale unica d'acquisto
4%	Entro il 31/12/ 2014 tutti i servizi comunali devono avere l'interfaccia web per l'erogazione dei servizi on- line ai cittadini	E_Government - dematerializzazione, finalizzato, da una parte, all'incremento dell'efficienza dei processi gestionali, tramite l'utilizzo di strumenti e tecnologie che migliorino la tempistica dei procedimenti (obiettivi di dematerializzazione e gestione elettronica documentale, integrazione delle banche dati, ecc.), anche al fine evitare la dispersione delle risorse e far fronte alla riduzione delle stesse; dall'altra, il progetto è funzionale all'incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità dei servizi, tramite l'ampliamento degli strumenti di gestione ed erogazione in forma telematica (es. incremento delle informazioni accessibili on line, PEC, ecc.).	Comune on-line
4%	Costituzione gruppo di lavoro per la predisposizione del Manuale del sistema integrato dei controlli interni del Comune di Minturno approvato e pubblicato sul sito del Comune entro il 31/12/2014	Finalizzato al miglioramento del processo di programmazione, pianificazione, monitoraggio e controllo della <i>performance</i> . I relativi obiettivi sono collegati alla messa a regime degli strumenti di misurazione dell'efficienza, efficacia, trasparenza e qualità dell'azione amministrativa; nonché alla realizzazione delle condizioni necessarie all'avvio a regime di un sistema integrato dei controlli interni. In particolare, il suddetto Progetto di ente, in attuazione della disciplina del ciclo della <i>performance</i> è teso a definire gli strumenti di supporto alle scelte degli Organi di Alta direzione politica e gestionale, gli strumenti di monitoraggio utili alla dirigenza per la rilevazione degli andamenti gestionali e la soluzione delle eventuali criticità, nonché ad individuare strumenti di misurazione e valutazione della <i>performance</i> più puntuali e attendibili.	Completamento e messa a regime del modello di gestione del ciclo della programmazione e controllo del Comune di Minturno
787	Target 2014	Definizione	indicator continu progettuare
Peso su base 25%		Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff	Indicators/output progettical





tiene conto nell'ambito del suddetto piano delle performance. Occorre tener conto che gli obiettivi gestionali collegati ai quattro macro obiettivi evidenziati richiedono lo stesso apporto da parte dei diversi dipartimenti – di cui si

6. 2. Gli obiettivi assegnati al segretario generale per l'anno 2014

Per ciascun obiettivo vengono indicati: In questo paragrafo sono elencati gli obiettivi assegnati al segretario generale per l'anno 2014, seguendo l'articolazione per programmi.

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2014;
- il responsabile della realizzazione dell'obiettivo
- La misurazione e valutazione della performance del personale dirigente è articolata come segue: il peso individuato, nell'ambito della percentuale di ponderazione del 40% attribuita all'elemento di valutazione degli obiettivi individuali.

Elementi valutazione	Percentuale
Performance organizzativa di ente (A)	5%
Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff (B)	25%
Obiettivi individuali (C)	45%
Comportamenti organizzativi (D)	25%

La retribuzione individuale di risultato del segretario generale è ripartita, quindi, in quattro quote:

- [A] legata al conseguimento degli obiettivi con un peso pari al 5%
- [B] legata al conseguimento degli obiettivi con un peso pari al 25%
- [C] legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 45%
- [D] legata alla disponibilità e valutata per il 25%

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi dei dirigenti e delle posizioni organizzative:

x 5%

% . જ

x 25% =x 45% = x 25% =

- [A] sommatoria raggiungimento obiettivi ente
- [B] sommatoria raggiungimento obiettivi organizzativi

- [C] sommatoria raggiungimento obiettivi individuali
- [D] sommatoria raggiungimento obiettivi comportamenti organizzativi

Si propone, quindi l'indennità di risultato nella misura del:

dell'obiettivo). Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dalla Giunta Comunale, come espressi nei documenti programmatici. 4 Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il dirigente definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento

la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso interessata. Il valutatore ed il dirigente possono negoziare anche pesi differenziati dei singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura

Monitoraggio degli obiettivi 30 settembre e 31 dicembre 2014

**OBIETTIVI INDIVIDUALI** 

n. objettivo	n. obiettivo Peso su base 40	Descrizione sintetica obiettivo	Indicatore di risultato 2014
12	15	Predisposizione del Repolamento procedimenti amministrativi	Entro il 31/12/2017
درا	7	Predienosizione del modello di concertati della di concertati	L1021/12/14
ι	10	rieuisposizione del modello di report sul controllo amministrativo successivo	Entro il 30/12/2014
4	10	Predisposizione e avvio del piano formativo dei responsabili dei settori a rischio corruzione	Entro il 31/12/2014
Ç,	10	Nuovo Regolamento Funzionamento del Consiglio Comunale per l'avvio delle procedure di	Entro il 31/12/2014
TOTALE	50		

ONAUTH ONAUTH COMINA

IL SINDACO Dott. Paolo/Graziano

IL RESPONSABILE
dott.ssa Massimina DE FILIPPIS

7/4	ıc	ıo		PROFESSIONALE Q			INTEGRATIVE A		. <u> </u>	FUNZIONI ISTITUZIONALI			Qualità del contributo assi
Capacità di risolvere i problemi della struttura	Capacità relazionali e di coordinamento	Capacità di gestione del tempo/lavoro	Apporto in termini di impegno profuso	Qualità dell'azione professionale	Eventuali incarichi speciali	Incarichi gestionali permanenti	Aggiornamento e ricerca normativa sui temi portanti dell'Amministrazione	Attività regatoria	Supervisione e verifica provvedimenti di Consiglio e Giunta	Assistenza giuridico-amministrativa all'Ente ed ai suoi organi	Descrizione	manageriali dimostrate (Peso su base 25%)	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e
2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	5%	PAN/H		nze professionali e



# 6. 3. Gli obiettivi assegnati al personale delle posizioni organizzative per l'anno 2014<sup>5</sup>



Per ciascun obiettivo vengono indicati: In questo paragrafo sono elencati gli obiettivi assegnati al personale responsabile di PO per l'anno 2014, seguendo l'articolazione per programmi.

- la denominazione dell'obiettivo;
- l'indicatore di risultato atteso 2014;
- il dirigente responsabile della realizzazione dell'obiettivo
- La misurazione e valutazione della *performance* del personale dirigente è articolata come segue: il peso individuato, nell'ambito della percentuale di ponderazione del 50% attribuita all'elemento di valutazione degli obiettivi individuali.

Elementi valutazione	Percentual
Performance organizzativa di ente (A)	5%
Performance organizzativa di dipartimento/unità di staff (B)	25%
Obiettivi individuali (C)	50%
Comportamenti organizzativi (D)	20%

La retribuzione individuale di risultato del dirigente e delle posizioni organizzative è ripartita, quindi, in quattro quote:

- [A] legata al conseguimento degli obiettivi con un peso pari al 5%
- [B] legata al conseguimento degli obiettivi con un peso pari al 25%
- [C] legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 50%
- [**D**] legata alla disponibilità e valutata per il 20%

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi dei dirigenti e delle posizioni organizzative:

x 5%

x 25% =x 50% =x 20% =

> **'**% %

૾ૢૺ

[A] sommatoria raggiungimento obiettivi ente

[B] sommatoria raggiungimento obiettivi organizzativi

[C] sommatoria raggiungimento obiettivi individuali

[D] sommatoria raggiungimento obiettivi comportamenti organizzativi

Si propone, quindi l'indennità di risultato nella misura del:

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e i responsabili definiscono il criterio di misurazione (il parametro in base al quale sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo). Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dalla Giunta Comunale, come espressi nei documenti programmatici.

la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso interessata. Il valutatore ed il dirigente possono negoziare anche pesi differenziati dei singoli obiettivi, purché il totale sia uguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate al dirigente e funzionali all'attività svolta dalla struttura

e Servizi: Polizia Municipale, Protezione Civile, Servizi Sociali e Commercio	e Commercio + [D]
	$\Box$

Ufficio e Servizi: Polizia Municipale, Protezione D'Acunto Giacomo Matteo Obiettivi esercizio finanziario 2014 Monitoraggio degli obiettivi 31dicembre 2014

## OBIETTIVI INDIVIDUALI

	50	TOTALE
TOTAL		
territorio comunale		
Mappatura e predisposizione di un report con evidenza delle zone a rischio dissesto idrogeologico dell'intero	10	4
residenze anagratiche		
Intensificare i controlli sui reati ambientali, abusivismo pubblicitario ed edilizio, sicurezza e viabilità stradale e	10	<u></u>
Istaliazione di tutta la segnaletica stradale orizzontale e verticale del Comune	1.5	
The state of the s	1.5	····
Predisposizione Regolamento per l'individuazione dei criteri per l'erogazione delle horse lavoro	IJ	<u></u>
The state of the s	1	+
Descrizione sintetica objettivo	n. obiettivo Peso su base 50	n. objettivo



IL RESPONS ABILE
dott. D'Action Giacomo Matteo

Ufficio: Demanio, PUA, Sicurezza sul lavoro, Condono Edilizio, Cimitero, Tutela Paesaggistica, Patrimonio e Politiche Abitative

Giuseppe Papa Obiettivi esercizio finanziario 2014 Monitoraggio degli obiettivi 31dicembre 2014

### **OBIETTIVI INDIVIDUALI**

n. obiettivo	n. obiettivo   Peso su base 50	Descrizione sintetica objettivo	Indicators di significate 2014
1	15	Adeguamento della documentazione integrativa richiesta dalla Regione I azio per l'approvazione del DIIA	Entro :1 31/12/2014
		Sistemations definition della commerciation de	EHU 0 11 21/12/2014
2	15	Sistemazione definitiva delle esumazioni resesi necessarie a seguito del crollo di un ala del vecchio cimitero	Entro il 31/12/2014
		comunale	
دیا	10	Predisposizione di un piano (con indicazione delle relative criticità) per la valorizzazione dell'intero patrimonio  del Comune di Minturno	Entro il 31/12/2014
4	10	Creazione di un data-base di tutte le concessioni demaniali marittime attive nel territorio comunale e verifica	Entro il 31/12/2014
	77.00	della relativa posizione giuridica ed economica	
TOTALE	50		1970 - 1970 - 1970

COMUNICATION

IL RESPONSABILE geom. Papa Giuseppe

ŗ



Obiettivi esercizio finanziario 2014 Monitoraggio degli obiettivi 31dicembre 2014 Carlo Frasca Ufficio: Servizi Demografici, Elettorale, Igiene Pubblica, Tutela Ambientale, Acquisto Beni e Servizi

### OBIETTIVI INDIVIDUALI

n. obiettivo	n. obiettivo Peso su base 50	Descrizione sintetica obiettivo	Indicators di ricultata 2014
1	15	Emanazione bando per l'affidamento del servizio raccolta porta a porta dei riffuti solidi urbani	Entro il 31/12/2014
2	5.1	Elahorazioni di futti i dati richiseti dalla società affidatazio ner la Bradisposizione dal Diagoni Att.	
	7750	Collidial	EHU011 30/11/2014
ω	10	Predisposizione gara ed acquisto fornitura materiali per la raccolta differenziata dei rifiuti differenziati nelle	1 21/12/2017
		aree pubbliche dell'intero territorio comunale	Entro 11 31/12/2014
4	10	Aggiornamento dell'anagrafe comunale e stato civile ai dati del censimento 2011	Entro il 31/12/201/
		The state of the s	F107/71/10 11 0 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11
TOTALE	50		The state of the s







Ufficio: Affari Generali-Istituzionali-Legali-Pubblica Istruzione Antonio Lepone Obiettivi esercizio finanziario 2014 Monitoraggio degli obiettivi 31dicembre 2014

# OBIETTIVI INDIVIDUALI

n. obiettivo	n. objettivo Peso su base 50	Descrizione sintetica obiettivo	Indicators di rigultata 2014
-	15	Predisposizione ed emanazione del bando per l'affidamento del trasporto e della mensa scolastica per l'anno 2015	Entro il 31/12/2014
12	15	Predisposizione e relativa approvazione del Piano dei corsi integrativi (sicurezza stradale, educazione	Entro il 31/12/2014
3	10	Predisposizione ed approvazione del Piano degli eventi turistici e culturali ner l'ammualità 2015	Entro il 31/19/2014
4	10	Predisposizione dell'avviso pubblico e relativa pubblicazione per l'aggiornamento dell'albo dei legali e relativa approvazione e pubblicazione on-line del nuovo albo	Entro il 31/12/2014
TOTALE	50		

Dott. Paolo Graziano

IL RESPONSABILE dott. Antonio Lepone

Ufficio: Urbanistica e Edilizia Privata Gallucci Lucia Obiettivi esercizio finanziario 2014 Monitoraggio degli obiettivi 31dicembre 2014

## OBIETTIVI INDIVIDUALI

n. obiettivo       Peso su base 50       Descrizione sintetica ob         1       15       Istruttoria pratiche edilizie arretrate relative a ric.         2       15       Catalogazione ed archiviazione delle DIA e SCIA tr.         3       10       Predisposizione di un report contenente le ordinanze di demolizio con sentenza.         4       10       Report sulle istruttorie			50	TOTALE
Istruttoria pratiche edilizie arrett  Catalogazione ed archiviazione dell  Predisposizione di un report contenente le ordini	Almeno il 90% delle richieste deve prevedere un istruttoria da parte dell'Ufficio entro i 30 giorni dalla richiesta così come previsto dalla normativa per quelle i cui termini non siano	Report sulle istruttorie DIA	10	4
Descrizione sintetica obiettivo  Istruttoria pratiche edilizie arretrate relative a richieste di permesso di costruire  Catalogazione ed archiviazione delle DIA e SCIA trasmesse al Servizio dall'1.02.2013	Ent	Predisposizione di un report contenente le ordinanze di demolizione emanate con indicazione di quelle definite con sentenza.	10	W
Descrizione sintetica obiettivo  Istruttoria pratiche edilizie arretrate relative a richieste di permesso di costruire	Ent	Catalogazione ed archiviazione delle DIA e SCIA trasmesse al Servizio dall'1.02.2013	15	2
Descrizione sintetica obiettivo	Riduzio delle part Et	Istruttoria pratiche edilizie arretrate relative a richieste di permesso di costruire	15	
	Indicat	Descrizione sintetica obiettivo	Peso su base 50	n. obiettivo

COMUN

IL RESPONSABILE arch. Galfuco Lucia

Ufficio: Vice Segretario, Archivio storico, Pari opportunità, Fondi Provinciali, Europei e Regionali, UMA e Caccia Signore Maria Obiettivi esercizio finanziario 2014 Monitoraggio degli obiettivi 31dicembre 2014

## OBIETTIVI INDIVIDUALI

4 10		3 10	2 15	1 15	n. obiettivo Peso su base 50
Comune con relativa pubblicazione entro il 6 del mese successivo sul sito web del Comune. Tale report deve	Predisposizione di un report mensile che evidenzi tutti i handi Europei Decimale abrasile il ili il	Predisposizione degli atti e istituzione della Consulta Comunale della donna	Predisposizione del Regolamento della Consulta Comunale delle donne	Predisposizione del Regolamento sulle pari opportunità	50 Descrizione sintetica chieffivo
Entro il 31/12/2014	Entro 11 31/12/2014	E-1-21/12/2014	Entro il 31/12/2014	muicatore di risultato 2014	Indicators di distributa 2017

COMING

IL SINDACO
Dott. Paolo Graziano

IL RESPONSABILE dott.ssa/Signore Maria

Servizio: Finanziari, Sviluppo Economico – Controlli Interni Antonio Rasile Obiettivi esercizio finanziario 2014 Monitoraggio degli obiettivi 31 dicembre 2014

## OBIETTIVI INDIVIDUALI

TOTALE					n. ob
LE	4	ω	2		iettivo
50	S	15	15	15	n. obiettivo Peso su base 50
Total Control	Predisposizione degli atti e dei Regolamenti per l'armonizzazione contabile	Adeguamento dei Regolamenti di contabilità alle nuove normative	Predisposizione ed approvazione dei Regolamenti IUC	Attuazione adempimenti art. 42 D.L. 66/2014 e successive modifiche ed integrazioni	Descrizione sintetica obiettivo
	Entro il 31/12/2014	Entro il 31/12/2014	Entro il 31/10/2014	Entro il 31/12/2014	Indicatore di risultato 2014



IL RESPONSABILE rag. Antonie Rasile



Servizio: Lavori Pubblici, Viabilità, Verde pubblico e Toponomastica Carmine Violo Obiettivi esercizio finanziario 2014 Monitoraggio degli obiettivi 31 dicembre 2014

## **OBIETTIVI INDIVIDUALI**

n. obiettivo	Peso su base 50	Descrizione sintetica obiettivo	Indicatore di risultato 2014
	15	Affidamento dell'incarico per la predisposizione Piano Urbano del Traffico	Entro il 31/12/2014
2	15	Predisposizione stima lavori e gara ed affidamento dell'appalto (secondo lotto) per la manutenzione straordinaria delle strade comunali	Entro il 31/12/2014
<b>ر</b> ي	10	Predisposizione gara per l'affidamento della progettazione lavori, direzione lavori e coordinamento sicurezza, nonché della procedura di affidamento dei lavori per la manutenzione straordinaria delle arce pubbliche e piazze nelle varie frazioni del territorio comunale	Entro il 31/12/2014
4	10	Predisposizione stima lavori e gara ed affidamento dell'appalto per la manutenzione straordinaria delle alberature comunali	Entro il 31/12/2014
TOTALE	50	Total Comment of the	Trino.

CONTRACTOR OF THE CONTRACTOR O

IL/SINDACO
Dott. Paolo Ghaziano

IL RESPONSABILE geom. Carmine, Violo

20			lotale
2	Capacità di premiare la <i>performance</i> ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	Capacita di Valutazione e di differenziazione	dei propri collaboratori
2	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale	Africchimento e rotazione delle mansioni	Constitution of the consti
2	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative		
2	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	Accoglienza e inserimento	
2	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	Gestione del conflitto organizzativo	Capacità organizzative e di gestione del personale
2	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	Coordinamento	
2	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	Delega	,
2	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	e	
0,5	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infrannuale e finale della performance conseguita	Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita	controllo
0,5	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell'art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09	Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa	Capacilà di
1	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	Comunicazione esterna	
1	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	Comunicazione interna	esterna e comunicazione
_	Qualità nella relazione con gli stakeholder	Governance esterna	Canalia di
Peso su base 20	Descrizione	Categoria	Tipologia di comportamento
Services of the services of th	nenti organizzativi	Parametri utilizzati per la valutazione dei comportamenti organizzativi	Parametri utilizzati per



# 7. Processo seguito, le azioni di miglioramento del cíclo di gestione della performance

alla validità programmatoria e gestionale dello stesso. Per la redazione del Piano della Performance sono stati coinvolti sinergicamente i dipendenti responsabili di P.O., anche attraverso percorsi mirati alla conoscenza ed

Il documento finale è frutto di un lavoro minuzioso, analítico e di condivisione che ha assunto quale riferimento principale la qualità dei servizi da erogare

sistema di comunicazione intranet. Il Piano, una volta approvato dalla a Giunta comunale, sarà reso accessibile verso l'interno, per la consultazione, a tutto il personale dipendente, anche attraverso

Il Piano verso l'esterno sarà reso accessibile: mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione denominata Trasparenza, valutazione e merito, situata nell'home page del sito. Infine, tutti i passaggi/processi, tra cui la relazione della performance, saranno pubblicanti sul sito istituzionale dell'Ente.

# 7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

A tal proposito si rinvia al paragrafo 2 del presente documento.

# 7.2. Coerenza con la programmazione economico-finaziaria di bilancio

Il presente documento è stato redatto in piena coerenza con la programmazione economico-finanziaria di bilancio.

# 7.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance

# Partecipazione alle finalità dell'Ente

una forte integrazione e coerenza fra le scelte di indirizzo operate dall'Amministrazione e le azioni che le funzioni di gestione realizzano. Nel rispetto della separazione fra le funzioni di indirizzo e di gestione dell'Ente, previste dall'ordinamento degli Enti Locali, si sottolinea l'obiettivo di raggiungere

dei fattori rilevanti di valutazione dei risultati conseguiti. La capacità di modificare i comportamenti organizzativi ed i risultati complessivi del settore in coerenza con le decisioni degli organi di indirizzo costituiscono uno

#### Qualità dei servizi

di coinvolgere l'utente nello sviluppo e nel miglioramento della propria azione di governo. di azioni correttive atte ad adeguare i servizi a nuove esigenze e a migliorare la loro qualità, rappresentano gli obiettivi generali coerenti con l'obiettivo della Giunta La qualità dei servizi resi alla comunità, la partecipazione dei cittadini alla valutazione della qualità dei servizi (carte dei servizi, customer satisfaction) e l'adozione

#### Integrazione

ımportanti Il miglioramento dell'integrazione e l'azione congiunta dei responsabili che operano direttamente sulla città rappresentano uno dei fattori organizzativi più

# Motivazione e coinvolgimento collaboratori



La capacità di motivare, coinvolgere, guidare, supportare e sviluppare e valorizzare le professionalità delle persone che l'amministrazione mette a disposizione di ogni responsabile per raggiungere gli obiettivi, mantenendo nello stesso tempo i livelli di efficienza necessari, è ritenuta uno dei fattori rilevanti a garanzia degli esiti positivi dell'azione dell'Ente e della qualità dei suoi risultati.

#### Flessibilità

amministrativa con i mutamenti richiesti dalla comunità. relazione ad obiettivi organizzativi generali dell'organizzazione o a nuove esigenze settoriali, è ritenuto un fattore rilevante per mantenere sempre adeguata l'azione La flessibilità e la capacità di identificare ed attuare con tempestività le modifiche o le correzioni organizzative necessarie per adeguare l'azione dei propri settori in

#### Comunicazione

titolare di P.O. dalla comunità e dalla città nelle materie di competenza e trasmetterle alle funzioni di indirizzo è uno degli obiettivi fondamentali di ogni dipendente responsabile La capacità di informare la comunità e l'organizzazione con efficacia in merito alle azioni del proprio settore e la capacità di sintetizzare le informazioni provenienti

# Supporto allo sviluppo delle nuove forme di gestione

rendere più efficace ed efficiente la propria azione amministrativa. Partecipare, con i contributi tecnici di competenza, alla definizione e alla costituzione e all'orientamento delle forme di gestione che l'Ente riterrà di realizzare per

# La gestione e finanziaria dell'Ente è ispirata alle seguenti linee guida:

- 1) Razionalizzazione della spesa dell'attività ordinaria;
- 2) Ottimizzazione dell'Entrata: recupero dei crediti nonché delle risorse trasferite da altri Enti;
- 3) Proposte di intervento di risanamento in presenza di debiti fuori bilancio;
- 4) Assunzione di impegno di spesa definitiva in relazione agli specifici interventi assegnati;
- funzionamento dei servizi e, al contempo, esercitare un prelievo fiscale in linea con le effettive esigenze di finanziamento delle attività; 5) Pianificazione delle attività e delle risorse necessarie a realizzarle, al fine di eliminare gli avanzi di amministrazione liberando risorse; utilizzabili per il
- 6) Analisi dei costi e dei benefici dei servizi non caratteristici dell'Ente, al fine di esternalizzare gli stessi
- 7) Espletamento gare relative all'appalto dei servizi in scadenza contrattuale, nell'ottica del contenimento della spesa e della proposizione di soluzioni alternative.

Termini e concetti chiave del piano della Performance: Allegato al Piano della *performance* (delibera n. 112/10)



### Albero della performance

d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della perfomance dell'amministrazione. L'albero della performance ha una L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di messa a sistema delle due principali dimensioni della performance.

# Analisi S.W.O.T.o Analisi strategica (si veda Appendice A, delibera Civit n. 89/2010)

e di debolezza (Weakness) dell"organizzazione (analisi dell"ambiente interno) nonché le opportunità (Opportunity) da cogliere e le sfide (Threat) da affrontare oggi e si presume si troverà ad operare nel prossimo futuro. Questa attività, meglio conosciuta come SWOT analysis, è tesa ad evidenziare: i punti di forza (Strenght) Si tratta di una attività propedeutica alla stesura del piano strategico in cui si esaminano le condizioni esterne ed interne in cui l'organizzazione si trova ad operare (analisi del contesto esterno). Il risultato dell''analisi è quello di evidenziare i temi strategici da affrontare e le criticità da superare.

Il termine S.W.O.T. è usato, dunque, quando congiuntamente si fa riferimento all'analisi del contesto esterno e all'analisi del contesto interno.

#### Aree strategiche

scaturisce da un"analisi congiunta dei fattori interni e dei fattori di contesto esterno. politiche o loro combinazioni (es. determinati prodotti per determinati utenti, politiche relativi a determinati servizi, ecc.). La definizione delle aree strategiche logiche e dei modelli di pianificazione adottati da ciascuna amministrazione, una area strategica può riguardare un insieme di prodotti odi servizi o di utenti o di Le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. A seconda delle

Rispetto alle aree strategiche sono definiti gli obiettivi strategici, da conseguire attraverso adeguate risorse e piani d'azione.

# Benchmarking (si veda Appendice A, delibera Civit n. 89/2010)

Il processo di confronto attraverso cui identificare, comprendere e importare, adattandole, buone pratiche sviluppate in altri contesti al fine di migliorare la performance organizzativa. Analisi di benchmarking possono essere effettuate relativamente a strategie, processi, prodotti e servizi. Il benchmark è un punto di riferimento per finalità comparative o di misurazione.

Il confronto avviene con un elemento ritenuto il migliore a comunque riconosciuto come standard a cui tendere.

amministrazioni nazionali o internazionali. Il benchmarking è interno quando il confronto riguarda la medesima amministrazione o ente; esterno quando il confronto è fatto rispetto ad altre pubbliche

# Capitale intellettuale (si veda Appendice A, delibera Civit n. 89/2010).

delibera Civit n. 89/2010; human capital, capitale informativo - information capital, capitale organizzativo - organizational capital e capitale relazionale - relational capital così definiti dalla Comprende il sistema delle risorse, tangibili e intangibili, di un"organizzazione basate sulla conoscenza. Il termine sintetizza gli elementi del capitale umano -

formalizzate a disposizione dell'amministrazione per la propria attività - Capitale informativo (information capital); in questo contesto si intende l'insieme dei flussi e dei sistemi informativi e informatici, delle conoscenze condivise e

- Capitale organizzativo (organizational capital); il capitale organizzativo è composto da una serie di elementi, tra loro combinati, quali: cultura, leadership, lavoro
- l"intensità e qualità dei rapporti che legano amministrazione e stakeholder. - Capitale relazionale (relational capital); in questo contesto, rappresenta il livello di fiducia di cui gode una amministrazione e le persone che ne fanno parte e
- Capitale umano (human capital): la sommatoria di conoscenze, competenze, talenti e attitudini del personale di un"organizzazione in un determinato momento.

# Indagine del benessere organizzativo

psicologico e sociale dei lavoratori. Si tratta di un"analisi organizzativa che ha lo scopo di indagare la capacità di un"organizzazione di promuovere e di mantenere un alto grado di benessere fisico,

### Indicatore o misura

altri enti, ecc.). un fenomeno relativo alla gestione aziendale e meritevole d'attenzione da parte di stakeholder interni (amministratori, management) o esterni (cittadini, associazioni, Per indicatore si intende una grandezza, indistintamente un valore assoluto o un rapporto, espressa sotto forma di un numero volto a favorire la rappresentazione di

### Indicatori di contesto

riguarda il medio-lungo termine (5-10 anni) Indici riferiti a macro variabili (tasso di inquinamento, reddito procapite, ecc..) le cui fonti sono spesso esterne all"amministrazione ed il periodo di osservazione

#### Missione

Rispondere alle domande: "cosa e come vogliamo fare" e "perché lo facciamo" l"esplicitazione dei capisaldi strategici di fondo che guidano la selezione degli obiettivi che l"organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato. La "missione" identifica la ragion d"essere e l"ambito in cui l"organizzazione opera in termini di politiche e azioni perseguite. La missione rappresenta

# Organizzazione (assetto organizzativo)

distribuzione del potere e delle responsabilità con i relativi centri di costo e i sistemi operativi. Con l'analisi dell'assetto organizzativosi definiscono le modalità di Si tratta di una macrovariabile del contesto interno che comprende la struttura organizzativa (definita organigramma quando rappresentata graficamente), la delle unità organizzative, la comunicazione e altri meccanismi di governare della struttura. divisione e coordinamento del lavoro, e in una logica sistemica, gli organi, gli aggregati di attività, i compiti, le relazioni fra organi, il grado di autonomia decisionale

# Performance (ampiezza e profondità della)

organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un"entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa,

stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita. 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

performance riguarda il suo sviluppo "verticale": livello individuale; livello organizzativo; livello di programma o politica pubblica. L'ampiezza della performance fa riferimento alla sua estensione "orizzontale" in termini di input/processo/output/outcome; la profondità del concetto di

### Performance individuale

Esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

### Performance organizzativa

della soddisfazione dei bisogni dei cittadini Esprime il risultato che un"intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza,

Target (si veda Appendice A, delibera Civit n. 89/2010)

espresso in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale e può riferirsi a obiettivi sia strategici che operativi Un target è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere; ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un"attività o processo. Tipicamente questo valore è

#### Misura di input

attività o fasi di processo determina il nascere del costo legato all'utilizzo del fattore produttivo in questione. L'unità di misura, rispetto alla quale si determina Si tratta del valore assegnato alle risorse (o fattori produttivi) che, a vario titolo, entrano a far parte di un"attività o di un processo. Il consumo di risorse durante l"estensione della misurazione stessa, può essere sia di carattere economico (valuta), sia di carattere quantitativo.

#### Misura di processo

Esprime l'estensione quantitativa rispetto all'unità minima che costituisce un processo: l'attività. Tipici esempi sono:

- numero di pratiche espletate da un ufficio;
- numero di interventi urgenti del servizio di manutenzione;
- numero di testi riposti negli scaffali dal personale della biblioteca;
- numero di contravvenzioni elevate;
- ore di pattugliamento su strada della polizia stradale;
- numero di richieste di supporto ricevute dagli amministratori dal settore affari generali;
- numero di fornitori gestiti dall"economato;
- numero di mandati di pagamento emessi.

traguardi finali dell'organizzazione. Per questa ragione è necessario: (a) assicurarsi che esista un tendenziale rapporto di causa-effetto tra i processi e i risultati che Gli indicatori di processo si riferiscono, quindi, a ciò che fa un"unità organizzativa o settore dell"amministrazione, o anche un singolo dipendente, per aiutare l"organizzazione nel suo complesso a perseguire i propri obiettivi. Tipicamente, gli indicatori di processo hanno solo un collegamento remoto con gli obiettivi e i

ricollegabili, o solo marginalmente connessi, agli indicatori di output-risultato. l"amministrazione nel suo complesso vuole ottenere; (b) fare attenzione a non dare un"eccessiva enfasi agli indicatori di processo, specie se difficilmente

### Misure di output-risultato

Quando tale relazione non è espressa in termini finanziari, ma fisico-tecnici, si esprime il concetto di efficienza. output ottenuti secondo la catena logica: input - attività - output. Quando l'output si lega all'input in termini finanziari, si esprime il concetto di economicità. Si tratta del risultato che si ottiene immediatamente al termine di una attività o di un processo. Ogni attività può essere descritta in sistema con input consumati ed

Si propone di esprimere l'output, da un punto di vista sia quantitativo che qualitativo, in termini che risultino direttamente correlabili agli obiettivi finali di un organizzazione.

Alcuni esempi, sono:

- numero dei passeggeri trasportati dal servizio di trasporto regionale;
- chilometri percorsi dal trasporto pubblico regionale;
- satisfaction; - livelli qualitativi dei servizi di front-office (pulizia, puntualità, cortesia, etc.) espressi su scala di Likert (da 1 a 7) attraverso una indagine conoscitiva di customer
- tonnellate di rifiuti raccolti e smaltiti;
- percentuale di raccolta differenziata;
- numero delle e-mail ricevute ed a cui è stata fornita risposta daparte del "ufficio relazioni con il pubblico;
- numero di non conformità al sistema di gestione qualità ISO-9001.

a misure di processo come proxy dell"output finale. Per la polizia stradale, ad esempio, può essere proposto il numero di contravvenzionielevate o le ore di come proxy degli indicatori di risultato il riferimento all"output finale non è immediato e quindi variazioni dell"indicatore non necessariamente si riflettono su di risultato e un indicatore di processo è che il primo è orientato ai fini, mentre il secondo è orientato ai mezzi. Dunque, in caso di utilizzo di indicatori di processo esaminateoppure il numerodegli incontri organizzati con i portatori di interesse. Tuttavia, va tenuto presenteche la differenza sostanziale tra un indicatore di outputpattugliamento su strada. Per i servizi connessi alla programmazione di nuovi programmi possono essere utilizzati gli indicatori di numero dipratiche difesa e la sicurezza pubblica. Malgrado tali servizi forniscano servizi alla collettività, l"output può non essere univocamente definibile. In tal caso è utile far ricorso Tuttavia, quando l'output del servizio è difficilmente individuabile, non è sempre possibile una loro determinazione. Ciò avviene per i servizi istituzionali come la

#### Misure di outcome

stato finale raggiunto (ad es. la riduzione dell'incidenza dei tumore ai polmoni).Il rapporto tra l'utilizzo di un input e l'ottenimento di un outcome può essere rappresentato in termini di efficacia. salute dei cittadini, ecc.. Un outcome può riferirsi al risultato immediato diun servizio o di un intervento (ad es. riduzione della percentuale di fumatori), oppure allo processo dal punto di vista dell'utente del servizio e, più in generale, degli stakeholder. Esempi di outcome sono: il miglioramento della qualità della vita, della L"outcome è l"impatto, risultato ultimo di un"azione. Nella misurazione della performance ci si riferisce agli outcome per indicare la conseguenza di un"attività o

# Stakeholder (o portatori di interessi)

dell'organizzazione stessa. Gli stakeholder Uno stakeholder è un qualsiasi individuo o gruppo di individui che possono influenzare o essere influenzati dall'ottenimento degli obiettivi da parte

possono essere sia interni che esterni rispetto ai confini di ogni singola organizzazione e possono essere portatori di diritti e di interessi

dell"organizzazione (in termini economici, psicologici, etici e sociali). degli stakeholder". Tale mappatura individua i soggetti dotati di maggiore potere di influenza per poi individuare le rispettive attese nei confronti della definizione del Piano è necessario identificare tutti i gruppi di individui che posseggono degli interessi nell"organizzazione, sviluppando la c.d. "mappatura formulazione della strategia deve essere in grado di contemperare le esigenze dei vari portatori di interesse, bilanciando tutti gli interessi in gioco. Pertanto, a monte ricevere delle informazioni sulle attività e suoi risultati dell"amministrazione stessa. Gli stakeholder sono coinvolti nelle varie fasi di predisposizione del Piano. La Essendotutti i soggetti che detengono un interesse in quanto vengono influenzati oppure perché possono influenzare l'amministrazione come tali sono interessati a

# Obiettivo strategico e operativo

strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo. Mentre gli obiettivi strategici sono contenuti all'interno delle aree strategiche del Piano, gli obiettivi operativi riguardano le attività di programmazione di breve periodo. sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo. Gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti È la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una