

Comune di Scano di Montiferro



PIANO PERFORMANCE 2021 – 2023

PIANO OBIETTIVI PERFORMANCE 2021

Adottato in coerenza con gli obiettivi strategici operativi del Dup 2021-2023 e Peg

Allegato deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 15.11.2021

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Le amministrazioni adottano, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal D.lgs. 74/2017, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi erogati e degli interventi garantiti.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa ed individuale nell'Ente.

Quanto agli obiettivi contenuti nel presente Piano, gli stessi sono stati individuati avendo come criterio guida la rilevanza e la loro pertinenza rispetto ai bisogni della comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione in relazione alle risorse disponibili.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori di misurazione;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La declinazione nel Piano della Performance della programmazione esecutiva degli obiettivi operativi e strategici contenuti nel Documento unico di programmazione garantisce la pianificazione di dettaglio su ciò che si deve conseguire nell'esercizio di riferimento.

La finalità del piano è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che Ente si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione delle relative informazioni verso l'esterno.

Alla redazione del piano hanno collaborato la struttura politica e tecnica dell'Ente.

Il Piano è pubblicato nella sezione "*Amministrazione trasparente*" – *Performance* - sottosezione *Piano Performance* del sito istituzionale del comune – www.comune.scanodimontiferro.or.it

L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il Comune di Scano di Montiferro è ente locale dotato di una propria autonomia normativa e finanziaria, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi, ne promuove e ne coordina lo sviluppo.

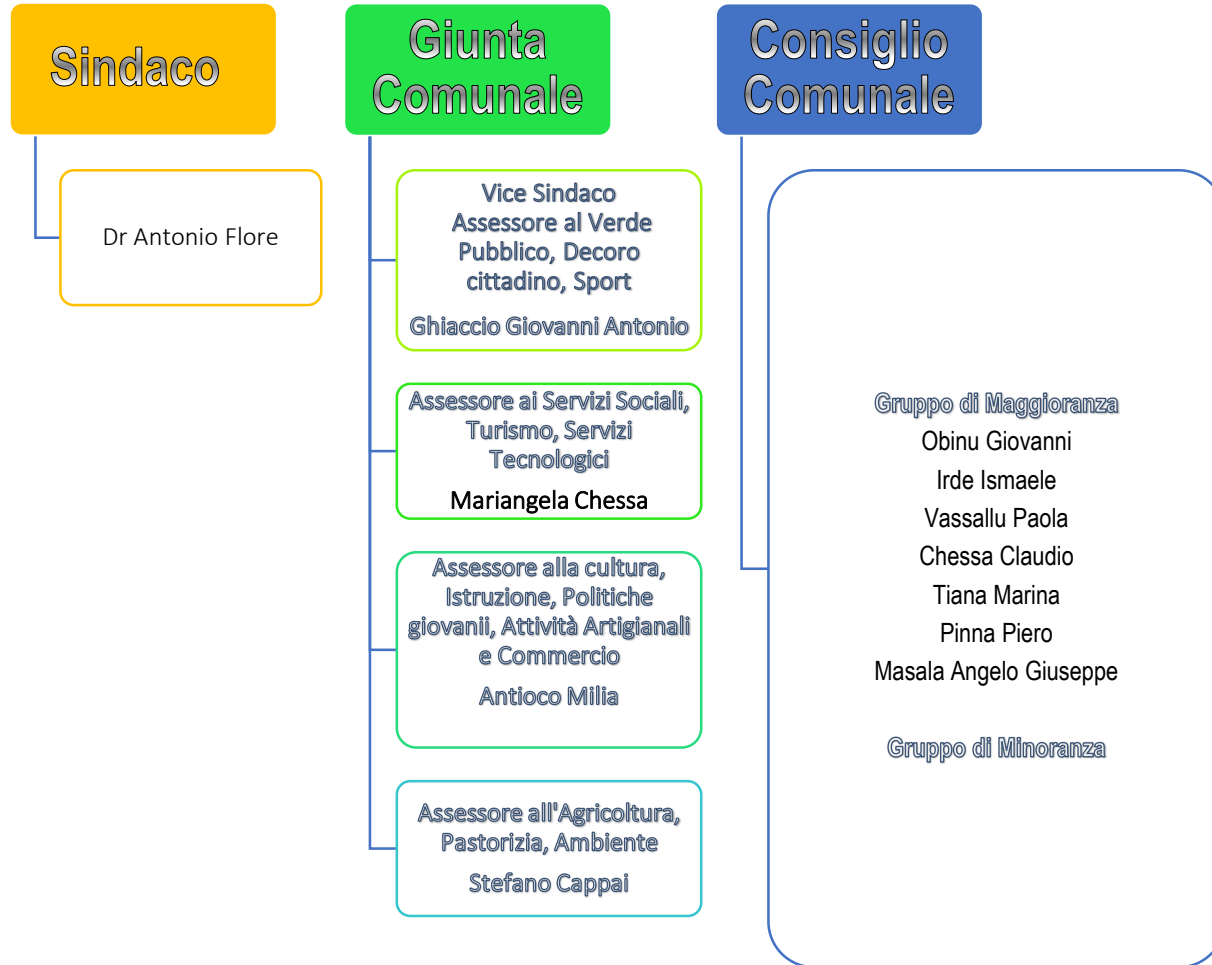
Il Comune è composto dagli Organi di indirizzo politico-amministrativo (Consiglio comunale, Sindaco e Giunta comunale) e dagli Organi di gestione (Uffici e servizi coordinati dai rispettivi Responsabili d'Area).

Il Sindaco è l'organo responsabile dell'amministrazione del Comune, rappresenta l'ente, convoca e presiede la giunta, nonché il consiglio quando non è previsto il Presidente del consiglio e sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti.

Il Consiglio Comunale (organo di indirizzo e di controllo politico e amministrativo dell'Ente) è composto da 12 consiglieri e dal Sindaco, che lo presiede.

La Giunta comunale è attualmente composta dal Sindaco, che la presiede e da 4 Assessori, uno dei quali ricopre, altresì, il ruolo di Vice-Sindaco.

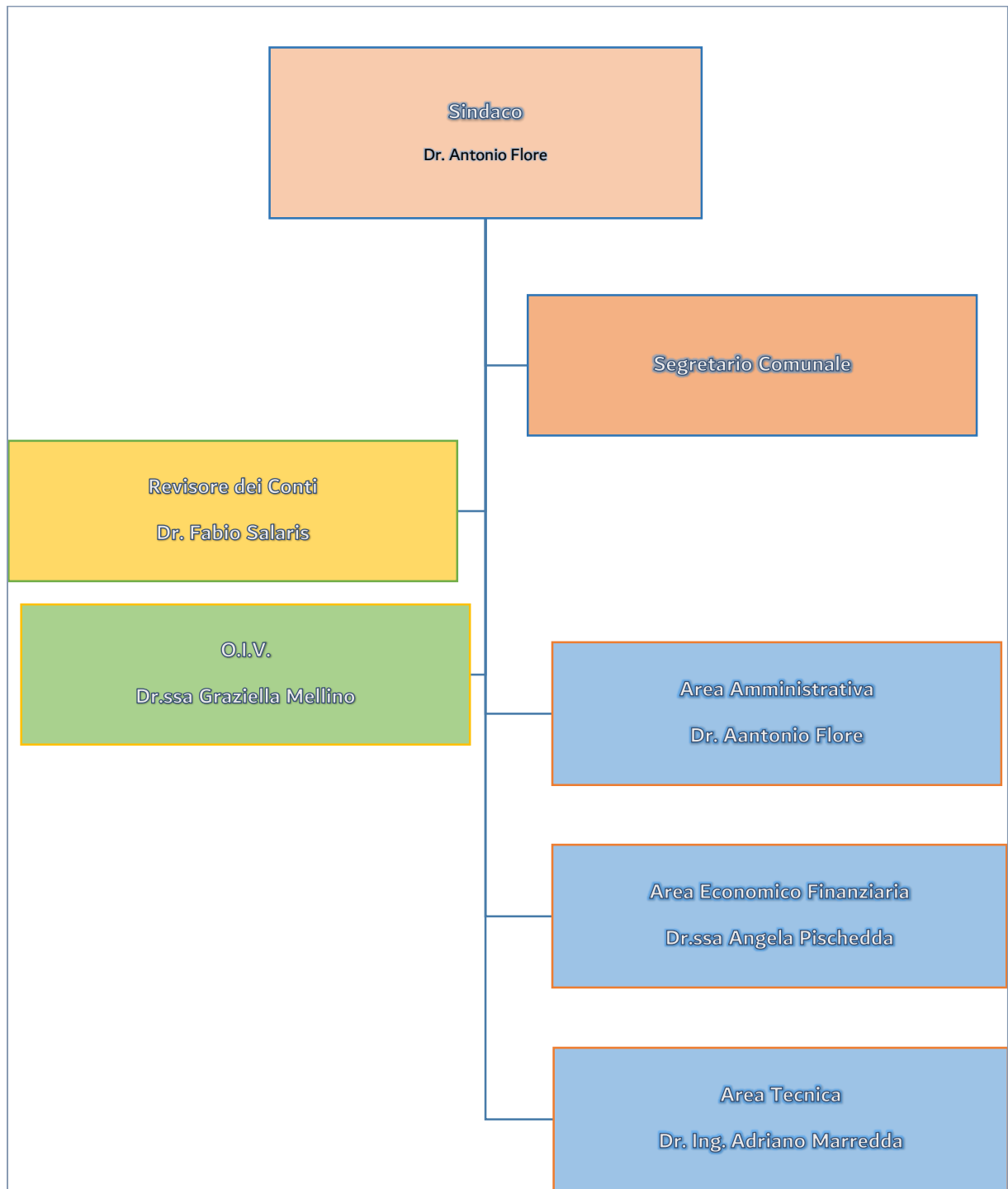
ORGANO POLITICO



Il Comune esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

La struttura organizzativa è articolata in aree, servizi ed uffici. Le aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione che raggruppano servizi omogenei, al fine di favorire il coordinamento, facilitare i processi decisionali, raccordare strategie, azioni e risorse e prevenire conflitti e sovrapposizioni

L'organigramma e la struttura organizzativa attuale del Comune è suddivisa in sei (3) aree oltre al Segretario Comunale.



L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

In considerazione delle sempre più stringenti limitazioni che la spesa di personale sta subendo in questi anni, sono state nel tempo avviate graduali riorganizzazioni dei servizi con l'obiettivo di concentrare le risorse umane sui servizi strategici per l'ente locale e demandando all'esterno quei servizi invece che non fanno parte del "core business" del Comune o che comunque possono essere gestiti da ditte specializzate con maggiore flessibilità ed efficienza.

LINEE STRATEGICHE

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Ente. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno l'Ente nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D.Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento 'Unico di Programmazione (D.U.P.), composto da due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente. La SeO attiene alla programmazione operativa dell'Ente ed ha un riferimento sia annuale che pluriennale, nella quale dovranno essere definiti gli obiettivi operativi individuati nell'ambito dei programmi di bilancio correlati alle singole missioni coerentemente agli obiettivi strategici contenuti nella SeS;
- Il Piano degli Obiettivi di Performance (P. O. P.), che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi esecutivi di gestione da raggiungere nell'esercizio di riferimento, perfettamente coerenti con la programmazione operativa contenuta nel Dup e in collegamento con le risorse, i valori attesi

di risultato e la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito;

- Il Ciclo di Gestione della Performance, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente. La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale adottata dall'Ente e la rendicontazione finale dei risultati intesa sia come performance dell'Ente complessivamente intesa (performance organizzativa) sia come performance organizzativa interna (performance individuale).

IL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

L'ente con deliberazione della Giunta Comunale definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici delle aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole aree e dell'Ente nel suo complesso. Inoltre la performance organizzativa della singola area rileva ai fini della valutazione dei dipendenti assegnati all'area stessa.

1. Misurazione e Valutazione delle Performance

Per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale di ciascuna Area (Affari generali – Economico-Finanziario e Tecnico) si applicherà la metodologia di valutazione dell'Ente adeguata alle disposizioni contenute nel D.lgs. 150/09 come modificato dal D.lgs. 74/2017;

Gli obiettivi gestionali annuali sono suddivisi per uffici/attività. Per ciascun obiettivo specifico sono previsti indicatori di misurazione del risultato;

Gli obiettivi strategici di ciascuna Area vengono individuati annualmente con l'adozione del P.D.O. in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Sono assegnati annualmente diversi obiettivi di performance organizzativa dell'Ente e obiettivi strategici/specifici/gestionali per ciascun Settore.

2. Performance Organizzativa ed individuale

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente tiene conto:

- del raggiungimento della performance dell'Ente nell'anno di riferimento;

La misurazione e la valutazione della performance individuale tiene conto:

- del raggiungimento degli obiettivi specifici di ciascun Settore in cui si suddivide la struttura organizzativa dell'Ente e del contributo individuale dato al perseguimento della performance organizzativa dell'Ente e dei comportamenti professionali manageriali. Gli obiettivi strategici dell'Ente vengono individuati annualmente con l'adozione del P.O.P. in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Al loro conseguimento concorrono tutti i dipendenti della struttura.

IL PIANO DEGLI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2021-2023

In accordo con l'Amministrazione la struttura ha provveduto ad individuare gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale dell'Ente concordati con i Responsabili d'Area e/o Referenti di Settore da attribuirsi al personale dipendente dell'Ente in riferimento ai differenti ambiti di competenza assegnati.

Nell'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa si è tenuto conto delle esigenze sul perseguimento della performance dell'Ente e di tutti gli obblighi di legge il cui eventuale inadempimento è previsto come rilevante o determinante ai fini della valutazione della performance delle figure apicali degli Enti e del successivo accesso agli strumenti premiali.

Per la Performance Individuale si è tenuto conto delle esigenze organizzative prioritarie dell'Ente oltre agli Obiettivi Strategici dell'Amministrazione specifici per settore.

Le attività oggetto di misurazione e valutazione per il triennio 2021-2023 e per l'anno di riferimento sono declinate in apposite schede, previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, che contengono specifiche indicazioni rispetto alle Strategie dell'Amministrazione, all'Unità organizzativa, al Centro di Responsabilità primario ed altri CRD eventualmente coinvolti nel perseguimento delle attività, alla missione e programmi di Bilancio, alla durata, alla descrizione dell'obiettivo, al risultato atteso, al peso, agli indicatori di misurazione, alla pianificazione temporale e al personale coinvolto.

Il Presente Piano è altresì finalizzato a garantire un efficace coordinamento fra il Piano della performance, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) e il sistema integrato dei controlli interni.

In considerazione della rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, le attività ed i modelli operativi del Piano Anticorruzione sono inseriti nella programmazione strategica ed operativa definita in via generale nel Dup e nel presente PDO e Piano Performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione

Comune di:	Scano di Montiferro	Programmazione Obiettivi di Performance 2021		Unità Organizzativa
	CdR Primario	Descrizione	Cod.	CdR Coinvolti
PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	a	Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Revisione del PTPCT alla luce del PNA 2019. Aggiornamento e integrazione al PTPCT del Codice di comportamento dell'Ente	a	TUTTI
	b	Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	b	TUTTI
	c	Realizzazione di una cultura organizzativa favorevole alla corretta introduzione del Lavoro Agile attraverso la promozione di modelli organizzativi flessibili, autonomia nell'organizzazione del lavoro, responsabilità dei risultati, benessere del lavoratore attraverso l'implementazione e lo sviluppo delle tecnologie digitali, riprogettazione di competenze e comportamenti.	c	TUTTI
	d	Informatizzazione: Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni – CAD: Servizi on_line, App IO, SPID, PAGOPA	d	TUTTI
	e	Gestione dei servizi a contatto con il pubblico: miglioramento dei rapporti della struttura con il cittadino come atto conseguente alla rilevazione del Gradimento dei cittadini e portatori di interesse sui servizi erogati dall'Ente ottenuto mediante indagini di customer satisfaction	e	TUTTI

Comune di:		SCANO DI MONTIFERRO	Programmazione Obiettivi di Performance 2021		Unità Organizzativa
PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	1	Obiettivo Specifico P. Individuale TRASVERSALE	Collaborazione sulla Gestione efficiente delle procedure volte al reclutamento del personale in base all'area di riferimento e conformemente alla programmazione triennale del fabbisogno del personale e Piano Occupazionale 2021	a	TUTTI
	2	Obiettivo Specifico P. Individuale TRASVERSALE	Presidio sull'orientamento al risultato atteso dell'intera struttura sulla Performance 2021. Garantire il mantenimento dello standard di servizio in considerazione dell'assenza di risorse umane e dell'attività di affiancamento una volta presi in carico	b	TUTTI

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2021								
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA							N.	a
COMUNE DI				COMUNE DI SCANO DI MONTIFERRO				
CDR		RESPONSABILE PRIMARIO:	TUTTI	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI			
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione							
PROGRAMMA	0.2 Segreteria generale							
OBIETTIVO GESTIONALE								
TITOLO OBIETTIVO	Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Revisione del PTPCT alla luce del PNA 2019. Aggiornamento e integrazione al PTPCT del Codice di comportamento dell'Ente							
	indicatore	descrizione	formula	target	2020	2019		

RISULTATO ATTESO	Attuazione degli obblighi in materia di Trasparenza	Grado di trasparenza dell'amministrazione definito in termini di grado di compliance 9, completezza ¹⁰ , aggiornamento e apertura ¹¹ degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs 33/2013 e calcolato come rapporto tra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile secondo le indicazioni di cui alla delibera ANAC relativa alle attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno di riferimento (Unità di misura: %)	Formula =[Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100	95%		
	Attuazione degli obblighi in materia di Anticorruzione	Evidenzia la capacità del Dirigente di presidiare gli obblighi in materia di anticorruzione ascrivibili al CdR di diretta responsabilità	Formula =[Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100	95%		
	Modifica Regolamento Controlli Interni in funzione del monitoraggio del PTPCT	Evidenzia l'attuazione delle misure generali e specifiche di mitigazione del rischio, che si possono evincere direttamente dal provvedimento finale	Modifica articolo Controlli successivi	Si		

	Aggiornamento e integrazione Codice di Comportamento	Approvazione del Codice di Comportamento integrativo	Modifica articolo Controlli successivi	Si		
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura	
		Alto	Medio	Basso	20	
	Importanza	x				
	Impatto Esterno	x				
	Complessità	x				
	Realizzabilità			x		
COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE O RESPONSABILE PRIMARIO						
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE	
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso	
AMMINISTRATIVO	25%	5	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (Dlgs 33/2013) e revisione delle misure di gestione del rischio contenute nel PTPCT dell'Ente, in termini di misure specifiche di prevenzione del rischio e di misure generali di contrasto alla corruzione. Aggiornamento del Codice di Comportamento in base alle Linee Guida ANAC febbraio 2020	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza n. mappature eseguite /n. processi del modello di valutazione del rischio nuovi monitoraggi effettuati/n. nuovi monitoraggi da effettuare	95% 91% 1	

Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
FINANZIARIO	25%	5	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (Dlgs 33/2013) e revisione delle misure di gestione del rischio contenute nel PTPCT dell'Ente, in termini di misure specifiche di prevenzione del rischio e di misure generali di contrasto alla corruzione. Aggiornamento del Codice di Comportamento in base alle Linee Guida ANAC febbraio 2020	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	95%
				n. mappature eseguite /n. processi del modello di valutazione del rischio	91%
				nuovi monitoraggi effettuati/n. nuovi monitoraggi da effettuare	1
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
TECNICO	25%	5	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (Dlgs 33/2013) e revisione delle misure di gestione del rischio contenute nel PTPCT dell'Ente, in termini di misure specifiche di prevenzione del rischio e di misure generali di contrasto alla corruzione. Aggiornamento del Codice di Comportamento in base alle Linee Guida ANAC febbraio 2020	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	95%
				n. mappature eseguite /n. processi del modello di valutazione del rischio	91%

				nuovi monitoraggi effettuati/n. nuovi monitoraggi da effettuare	1
--	--	--	--	--	---

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2021						
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					N.	b
COMUNE DI			COMUNE DI SCANO DI MONTIFERRO			
CDR		RESPONSABILE PRIMARIO:	TUTTI	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI	
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione					
PROGRAMMA	0.2 Segreteria generale					
OBIETTIVO GESTIONALE						

TITOLO OBIETTIVO	Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.					
RISULTATO ATTESO	indicatore	descrizione	formula	target	2020	2019
	Qualità e correttezza degli Atti Amministrativi	Evidenzia la capacità del Dirigente di predisporre gli atti amministrativi di competenza del proprio CdR soddisfacendo i requisiti previsti nel regolamento dei controlli interni	Formula =[Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100	95%		
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura	
		Alto	Medio	Basso	14	
	Importanza	x				
	Impatto Esterno		x			
	Complessità		x			
Realizzabilità		x				
COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE O RESPONSABILE PRIMARIO						
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE	

Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AMMINISTRATIVO	25%	3,5	GARANTIRE UN ELEVATO STANDARD DEGLI ATTI PRODOTTI DAL PROPRIO SETTORE	N.RILIEVI/N ATTI	0%
				N DIRETTIVE DEL SEGRETARIO/N.SESSIONI DI CONTROLLO	10%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
FINANZIARIO	25%	3,5	GARANTIRE UN ELEVATO STANDARD DEGLI ATTI PRODOTTI DAL PROPRIO SETTORE	N.RILIEVI/N ATTI	0%
				N DIRETTIVE DEL SEGRETARIO/N.SESSIONI DI CONTROLLO	10%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
TECNICO	25%	3,5	GARANTIRE UN ELEVATO STANDARD DEGLI ATTI PRODOTTI DAL PROPRIO SETTORE	N.RILIEVI/N ATTI	0%
					10%

					N DIRETTIVE DEL SEGRETARIO/N.SESSIONI DI CONTROLLO	
--	--	--	--	--	---	--

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2021							
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						N.	C
COMUNE DI				COMUNE DI SCANO DI MONTOFERRO			
CDR	FINANZIARIO	RESPONSABILE PRIMARIO:		ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI		
OBIETTIVO GESTIONALE							
TITOLO OBIETTIVO	Realizzazione di una cultura organizzativa favorevole alla corretta introduzione del Lavoro Agile attraverso la promozione di modelli organizzativi flessibili, autonomia nell'organizzazione del lavoro, responsabilità dei risultati, benessere del lavoratore attraverso l'implementazione e lo sviluppo delle tecnologie digitali, riprogettazione di competenze e comportamenti.						
RISULTATO ATTESO	indicatore	descrizione	formula	target			
	Mappatura dei processi di lavoro smartabili e non da parte di ciascun Funzionario in relazione ai dati di contesto			ENTRO IL 31/12/2021			

	Regolamentazione Lavoro Agile 2021-2022					ENTRO IL 31/12/2021		
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura			
		Alto	Medio	Basso	16			
	Importanza	X						
	Impatto Esterno	X						
	Complessità		X					
	Realizzabilità		X					
COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE O RESPONSABILE PRIMARIO								
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA					CONTRIBUTO	MISURAZIONE		
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso		indicatori di misurazione	esito atteso		
AMMINISTRATIVO	25%	4	Mappatura dei processi di lavoro smartabili e non da parte di ciascun Funzionario in relazione ai dati di contesto		ENTRO IL 31/12/2021			
			Regolamentazione Lavoro Agile 2021-2022					
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso		indicatori di misurazione	esito atteso		
FINANZIARIO	25%	4	Mappatura dei processi di lavoro smartabili e non da parte di ciascun Funzionario in relazione ai dati di contesto		ENTRO IL 31/12/2021			

			Regolamentazione Lavoro Agile 2021-2022	ENTRO IL 31/12/2021	
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
TECNICO	25%	4	Mappatura dei processi di lavoro smartabili e non da parte di ciascun Funzionario in relazione ai dati di contesto	ENTRO IL 31/12/2021	
			Regolamentazione Lavoro Agile 2021-2022	ENTRO IL 31/12/2021	

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2021							
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						N.	D
COMUNE DI			COMUNE DI SCANO DI MONTIFERRO				
CDR	TUTTI	RESPONSABILE PRIMARIO:		ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI		
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione						
PROGRAMMA	0.8 Statistica e sistemi informativi						
OBIETTIVO GESTIONALE							
TITOLO OBIETTIVO	Informatizzazione: Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni – CAD: Servizi on_line, App IO, SPID, PAGOPA						
RISULTATO ATTESO	indicatore	descrizione	formula	target	2020	2019	
	Percentuale di servizi full digital	Misura il livello di implementazione della digitalizzazione delle procedure	N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	5%			

	Dematerializzazione procedure	Verifica l'informatizzazione delle procedure relative alla gestione del personale	Procedura di gestione presenze, assenze, permessi e mission esclusivamente dematerializzata (si/no)	si		
	Percentuale di atti adottati con firma digitale	Misura il livello di implementazione della digitalizzazione delle procedure	Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	90%		
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura	
		Alto	Medio	Basso	20	
	Importanza	x				
	Impatto Esterno	x				
	Complessità	x				
Realizzabilità			x			
COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE O RESPONSABILE PRIMARIO						
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE	
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso	
AMMINISTRATIVO	25%	5	Piano Transizione Digitale: perseguimento obiettivi locali. Adeguamento infrastrutture digitali, migrazione in cloud dei CED. Applicazione codice di condotta	N. servizi on_line erogati dal portale istituzionale/n. servizi erogati	20%	

			tecnologica ed esperti, per i progetti di sviluppo digitale. App IO: sviluppo servizi digitali e fruibilità sulla piattaforma	N./Tipologie documenti informatici conservati digitalmente /n. tot documenti prodotti	80%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
FINANZIARIO	25%	5	Piano Transizione Digitale: perseguimento obiettivi locali. Adeguamento infrastrutture digitali, migrazione in cloud dei CED. Applicazione codice di condotta tecnologica ed esperti, per i progetti di sviluppo digitale. App IO: sviluppo servizi digitali e fruibilità sulla piattaforma	N. servizi on_line erogati dal portale istituzionale/n. servizi erogati N./Tipologie documenti informatici conservati digitalmente /n. tot documenti prodotti	20% 80%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
TECNICO	25%	5	Piano Transizione Digitale: perseguimento obiettivi locali. Adeguamento infrastrutture digitali, migrazione in cloud dei CED. Applicazione codice di condotta tecnologica ed esperti, per i progetti di	N. servizi on_line erogati dal portale istituzionale/n. servizi erogati N./Tipologie documenti informatici conservati	20% 80%

			sviluppo digitale. App IO: sviluppo servizi digitali e fruibilità sulla piattaforma	digitalmente /n. tot documenti prodotti	
--	--	--	---	---	--

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2021						
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					N.	E
COMUNE DI			COMUNE DI SCANO DI MONTIFERRO			
CDR	AREA AMMINISTRATIVA	RESPONSABILE PRIMARIO:		ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI	
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione					
PROGRAMMA	11 Altri servizi generali					

OBIETTIVO GESTIONALE						
TITOLO OBIETTIVO	Gestione dei servizi a contatto con il pubblico: miglioramento dei rapporti della struttura con il cittadino come atto conseguente alla rilevazione del Gradimento dei cittadini e portatori di interesse sui servizi erogati dall'Ente ottenuto mediante indagini di customer satisfaction					
RISULTATO ATTESO	indicatore	descrizione	formula	target	2020	2019
	Grado di Soddifazione degli utenti sulla Qualità dei servizi	Permette di trasformare in valutazione quantitativa il parere soggettivo dei cittadini riguardo alla capacità della propria amministrazione locale di ascoltare le loro esigenze	Formula =[Esiti Customer – Focus On line]	85%		
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura	
		Alto	Medio	Basso	18	
	Importanza	x				
	Impatto Esterno	x				
	Complessità	x				
Realizzabilità		x				
COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE O RESPONSABILE PRIMARIO						
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE	
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso	

AMMINISTRATIVO	25%	4,5	Avvio studio procedure da adottare per la rilevazione del gradimento dei servizi di competenza scelti per il 2020	N.servizi sottoposti ad indagine/n tot. Servizi gestiti	10%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
FINANZIARIO	25%	4,5	Avvio studio procedure da adottare per la rilevazione del gradimento dei servizi di competenza scelti per il 2020	N.servizi sottoposti ad indagine/n tot. Servizi gestiti	10%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
TECNICO	25%	4,5	Avvio studio procedure da adottare per la rilevazione del gradimento dei servizi di competenza scelti per il 2020	N.servizi sottoposti ad indagine/n tot. Servizi gestiti	10%

Obiettivo Strategico: EFFICIENZA	Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Obiettivo Operativo: Gestire le attività di istituto secondo il principio di efficacia, efficienza ed economicità	Programma: 02 - Segreteria generale

Obiettivo Gestionale	Reclutamento personale
Descrizione	Piena collaborazione della struttura, ciascuno per la parte di competenza sull'espletamento delle procedure volte al reclutamento di personale come da Piano Fabbisogno del Personale dell'Ente
Peso	10
Anno di scadenza	2021
Assegnazione CDR	Area Amministrativa –Area Finanziaria-Area Tecnica

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Coordinamento con il Servizio Personale per l'espletamento delle procedure di propria competenza	2021	x	x	x	x	x	x						

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D	Angela Pischredda e personale d'area	60	
D	Responsabile Tecnico	20	
D	Referente Amministrativo	20	

Considerazioni
Rispetto tempistiche programmate.

Obiettivo Strategico: EFFICIENZA	Missione: 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Obiettivo Operativo: Gestire le attività di istituto secondo il principio di efficacia, efficienza e buon andamento	Programma: 02 - Segreteria generale

Obiettivo Gestionale	Mantenimento Standard di servizio
Descrizione	Garantire il mantenimento dello standard di servizio nonostante la carenza di personale e l'affiancamento una volta reclutato
Peso	10
Anno di scadenza	2021
Assegnazione CDR	Area Amministrativa –Area Finanziaria-Area Tecnica

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Coordinamento con il Servizio Personale per l'espletamento delle procedure di propria competenza	2021	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Personale coinvolto			
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale
D	Angela Pischetta e personale d'area	33,33	
D	Responsabile Tecnico e personale d'area	33,33	
D	Referente Amministrativo e personale d'area	33,33	

Rispetto tempistiche programmate.

COMPORAMENTI PROFESSIONALI 2021 RESPONSABILI		Peso
Comportamenti Professionali	Oggetto della misurazione	
Relazione, integrazione, comunicazione.	Capacità di relazionarsi nel gruppo di lavoro e con i colleghi, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed integrazione nei processi di servizio	10
Orientamento alla qualità dei servizi	Capacità di mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi e alla qualità dei prodotti/servizi finali. Capacità di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (proprio o altrui) per prevenire errori e per garantire il rispetto di un buon livello dei risultati finali.	10
Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni	Garantisce efficace assistenza agli organi di governo. Adatta il proprio tempo lavoro al perseguimento degli obiettivi strategici concordati con la politica e di quelli gestionali concordati con la struttura accogliendo le prioritarie esigenze dell'ente. Presta attenzione alle necessità delle altre aree in particolare quando (formalmente e informalmente) coinvolte in processi lavorativi trasversali rispetto alla propria.	10
Analisi e soluzione dei problemi.	Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificarne gli esiti.	10
Rapporti con l'utenza	Capacità di cogliere le esigenze dei clienti interni ed esterni orientando costantemente la propria attività al soddisfacimento delle loro esigenze, coerentemente con l'organizzazione dei servizi.	10

