



COMUNE DI CISLAGO

Provincia di Varese

IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 – 2023

**Approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri
della Giunta Comunale n. 78 del 26 LUG. 2021**

VERSIONE 14-7-2021

INDICE DEL PIANO

1. Premessa

- La Performance
- Gli strumenti – gli strumenti da mettere a sistema
- Ciclo di gestione della performance

2. Il Contesto Esterno

- Chi siamo
- La storia, il territorio, la popolazione, le strutture

3. Il Contesto Interno

- Il Governo - le finalità, l'assetto organizzativo
- Il Bilancio del Comune – gli indicatori finanziari ed economici generali
- Le macroattività

4. Mandato e missione

- Il processo di formazione del piano – L'albero della performance

5. La correlazione del sistema

- I modelli per la misurazione della performance
- La scheda di valutazione bilanciata (BSC)
- Insieme dei risultati ottenuti
- I programmi della Relazione Previsionale e Programmatica

6. La correlazione del sistema

- Obiettivi strategici, manageriali e operativi
- Indicatori

7. Obiettivi specifici dei servizi

- La programmazione di riferimento dei Servizi

8. Valutazione, misurazione, e premialità

9. Allegati

1. PREMESSA

Nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, con l'approvazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 è stato delineato il quadro normativo degli interventi volti a promuovere l'ottimizzazione della produttività del lavoro, dell'efficienza e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il D.lgs. 150/09 mette a sistema una serie di elementi già introdotti dai precedenti interventi normativi nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, focalizzando l'attenzione sui temi della misurazione, valutazione e trasparenza della **performance**, (un mix tra il risultato dell'agire e l'agire che ha portato a tale risultato), con l'obiettivo primario di miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Il D.lgs. 150/09 non pone solo l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di dotarsi di un sistema di misurazione e valutazione delle performance, sia organizzative che individuali, ma indica anche quali procedure, quali azioni, quali atti devono essere adottati e con quale tempistica.

La norma entra anche nel merito degli strumenti e delle metodologie da adottare e vengono anche fornite precise indicazioni metodologiche per la costruzione degli indicatori.

La performance

Il concetto di **performance organizzativa ed individuale**, da molto tempo in uso nelle aziende private, è stato introdotto anche nelle Pubbliche Amministrazioni. L'articolo 3 comma 2 del suddetto Decreto dispone, infatti, che le amministrazioni pubbliche sono tenute a misurare ed a valutare la performance organizzativa e individuale.

Il concetto di performance è centrale nella gestione di un'organizzazione: la "**performance**" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità, degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita (Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione).

"Performance organizzativa": la performance ottenuta dall'ente nel suo complesso o dalle singole unità organizzative nelle quali si articola;

"Performance individuale": la performance ottenuta da singoli individui o gruppi di individui;

"Ciclo di gestione della performance": il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo.

Gli strumenti

Ai fini della corretta gestione delle performance introduce due nuovi documenti in chiave programmatoria:

- il piano della performance, da adottare annualmente, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria. Il piano esplicita gli obiettivi per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, nel quadro delle risorse disponibili;
- in fase di rendicontazione, la relazione sulla performance, che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate

Il ciclo della performance si svolge nel corso dell'anno ed è scandito da diversi documenti già in essere nell'Amministrazione:

Il Documento Unico di Programmazione. E' lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative. Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione e con l'introduzione del nuovo sistema di contabilità è andato a sostituire la relazione previsionale e programmatica. **A differenza di questo documento esso viene presentato** prima dello schema del bilancio di previsione proprio per le finalità che esso rappresenta. Il DUP si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione

Il DUP per il Comune di Cislago è stato approvato in data 29.03.2021 atti n. 624 unitamente al bilancio di previsione finanziario 2021 -2023.

Il Piano Esecutivo di gestione (P.E.G.), sulla base dell'art. 169 del D.lgs n. 267/2000, che contiene gli obiettivi e i processi riguardanti l'attività ordinaria di ciascun servizio in relazione alle risorse economiche di bilancio assegnate a ciascun servizio. Il documento è stato approvato dall'Ente con atti n. 35 del 7.4.2021

L'insieme di questi due documenti corrisponde all'esigenza che il legislatore ha posto a base del piano della performance e che, in tale ambito, il P.E.G. costituisce il documento di importanza centrale, in quanto appare come il "contenitore omnibus capace di portare a sistema i diversi aspetti del processo programmatorio e del conseguente controllo".

Il documento sulla performance deve contenere, pertanto, l'indicazione dei risultati attesi non solo in termini di rendimento, ma anche di risultati. In altri termini, è necessario che siano previsti i risultati esterni, le conseguenze per i cittadini, gli utenti ed i soggetti interessati, che si vogliono realizzare, oltre alla previsione degli indicatori sulla cui base misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.

GLI STRUMENTI DA METTERE A SISTEMA



CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo di Gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- 1° definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2° collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3° monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4° misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5° utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6° rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

LA STRUTTURA DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della Performance del Comune di CISLAGO vuole essere uno strumento che mette a sistema molteplici informazioni di cui l'Ente già dispone e pertanto, comprende ed integra i suddetti documenti programmatici in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi che hanno caratteristiche di strategicità, i relativi portatori di interessi, gli indicatori e gli obiettivi attesi.

Nell'Indice del Piano si analizzano, innanzitutto, il contesto socio-economico, nel quale l'Amministrazione opera e che sta alla base delle proprie strategie, e l'organizzazione interna, intendendo con ciò la composizione degli organi istituzionali, il complesso organizzativo e le risorse strumentali, economiche ed umane a disposizione.

La seconda parte dell'elaborato, invece, riporta, attraverso una struttura "ad albero", il percorso che, dalle Linee Programmatiche di mandato, passa attraverso il Documento Unico di Programmazione propedeutico all'approvazione del Bilancio di previsione finanziario, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di responsabilità, gli obiettivi strategici ed i relativi obiettivi operativi.

2. IL CONTESTO ESTERNO



Veduta di Cislago dalla Torre Campanaria
un primo piano di Cislago, Italia, 1911, riproduzione di Cislago, Italia, 1911



Palazzo Comunale
1880-1885, disegno di Cislago, Italia, 1911, riproduzione di Cislago, Italia, 1911

CHI SIAMO

Il Comune di CISLAGO è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114).

I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione.

Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio della sussidiarietà.

Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini.

Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale <https://www.comune.cislago.va.it>.

IL PAESE E LA SUA STORIA

Nei documenti più antichi Cislago è indicato con diversi nomi di origine presumibilmente romana che variano da: Cistellum, Cistellacum, Cistilacum di cui si hanno notizie che giungono sino all' XI secolo.

Si hanno invece notizie documentate dall'età carolingia. Il Castello di Cislago occupa il primo posto in queste memorie e sembra essere stato costruito da Alcherio, che aveva acquistato il dominio della zona nell'807, e che ne avrebbe fatto dono nell'842, al Monastero di Sant'Ambrogio.

Nell'889 venne assegnato al Vescovo di Tortona, il quale dopo una vertenza con i conti di Stazzona che si erano impadroniti di Cislago, recuperatolo per decisione dell'Imperatore **Ottone III di Sassonia, lo vendette nel 998, insieme con altri beni, ad Ottone di Franconia**, duca di Carinzia e Conte di Verona.

Morto Ottone di Franconia nel 1003, Cislago fu rioccupata dai Conti di Stazzona, che furono poi scacciati da Ariberto di Intimiano, Arcivescovo di Milano, intorno al 1014.

Cislago passò poi, alla famiglia Della Torre che lo vendette ad Uberto Visconti.

Alla morte di Carlo II, nel 1700, Cesare Visconti, patrizio milanese, risultava essere marchese di Cislago, per investitura del 1621 e nel 1716 il feudo sarebbe passato al conte Carlo Francesco Castelbarco (insieme a Gallarate, Quinzano, Somma ed ai condomini di Crenna e di Agnadello).

Di notevole interesse storico ed artistico, risultano essere le chiese di : SANTA MARIA IN SCIA' e la CHIESA PARROCCHIALE di S.MARIA ASSUNTA.

La chiesa di S. MARIA IN SCIA' è molto antica, risalente ancor prima del 1500, come dimostrano gli affreschi. Sull'altar Maggiore la Venerata Madonna **dovrebbe essere** del 1400, affresco su blocco di muro posto su pregevole altare a basso rilievi in legno dorato. La chiesa è affidata alla Schola o Confraternita di S. Maria in Scia.

La costruzione della chiesa PARROCCHIALE di S. MARIA ASSUNTA, risale al 1600, ma da alcune opere artistiche presenti nella stessa parrebbe databile al 1500 in quanto il campanile riporta la data del 1492.

L'altare dei Santi Rocco e Sebastiano, come appare dalla concessione dell'Arcivescovo di Milano dell'anno 1486, fu costruito dalla devozione del popolo per la liberazione da morbo epidemico.

E' probabile sia stato demolito nella prima metà del 1600 quando con la costruzione dell'Altare della Cappellania dei Morti, si venivano a creare gli spazi architettonici.

Il campanile quadrato alto come torre, con due campane e orologio è situato fuori della chiesa dalla parte meridionale.

Nel 1762 furono ultimati i lavori di separazione e di deviazione dagli abitati, dei corsi dei tre torrenti Fontanile di Tradate, Gardaluso di Locate e Bozzente di Cislago, dando così ai torrenti la sistemazione razionale e definitiva.

Uno dei problemi più ardui e complessi fin dal 1590, era liberare una delle più fertili province del Ducato di Milano dalle furiose inondazioni di questi tre torrenti.

Nel 1603 infatti, in seguito ad una paurosa piena che portò distruzione fino ad Origgio, la Casa Borromeo proprietaria delle terre di quel paese, si rese disponibile alla:

- costruzione di una grande chiusa che sbarrava il vecchio corso del Bozzente al di sotto di Mozzate-San Martino;
- derivazione da questa, di un nuovo corso detto CAVO BORROMEO.

Ma nell'anno 1718, la chiusa già deteriorata e pericolante, si rovescia completamente ed il Bozzente irrompe con violenza nel suo vecchio corso, portando gravissimi danni alle terre di Cislago, Gerenzano e Uboldo.

Tra l'anno 1744 e 1756 si verificano due rovinose piene, facendo sì che i tre torrenti si uniscano nel corso del Bozzente.

Si giunse, così, alla grande piena del 1756 che portò quasi all'eccidio delle comunità di Cislago, Gerenzano, Uboldo, Origgio e Rho.

A questo punto un'apposita Commissione, nominata nel 1758 elaborò un progetto che consisteva nella separazione dei tre torrenti con tre corsi ben distinti da eseguirsi in linea retta fino al termine delle zone abitate e la dispersione delle loro acque in tre zone distanti e senza pendenze fra di loro.

Il Piano fu così definitivamente completato nel 1762.

IL TERRITORIO

Il Comune di Cislago è collocato in provincia di Varese è sito sulla strada S.S.233 tra Varese – Saronno a circa Km.6 da Saronno, ha una superficie di Kmq.10,90 ed è posto a m.237 sul livello del mare.

Ha una popolazione al 31.12.2020 di 10401 abitanti pari a circa 935 abitanti per ettaro, urbanisticamente ed in modo molto schematico risulta suddiviso in tre distinte macro aree che rappresentano le tre differenti destinazioni d'uso del suolo:

- una superficie di circa 4,00 Kmq, rappresenta il tessuto edilizio costruito, comprende il centro abitato di Cislago e della frazione Massina, le località della Cascina Visconta, Cascina Mombello e di S. Maria Iniziata; località che sono state in un recente passato dei luoghi di importante vitalità per l'economia cittadina improntata principalmente sull'agricoltura. Le attuali attività produttive e di servizio si sono sviluppate a partire dai primi anni del secondo dopoguerra e sono localizzate sugli assi stradali principali costituiti da: l'ex statale Varesina, la provinciale per Busto Arsizio e la Via per Rescalda.

- una superficie di circa 5,00 Kmq, posta in zona Sud/Ovest del territorio, è destinata a parco e comprende sia aree boscate che agricole, all'interno delle quali scorre il torrente Bozzente. Il parco di Cislago è compreso nel P.L.I.S. denominato del "Bosco del Rugareto" che comprende anche i Comuni di Gorla Minore, Marnate e Rescaldina quest'ultimo in Provincia di Milano;

- la rimanente superficie di circa kmq 2,00 è destinata ad uso agricolo ed è localizzata in zona Nord e Nord/Est del territorio comunale.

Le aree agricole e boscate costituiscono una importante risorsa per la vivibilità del territorio, ma sono gravate, in particolare le aree agricole poste tra la "Varesina" e via Magenta, dalla presenza di una stazione elettrica e dai relativi elettrodotti che allo stato attuale ne pregiudicano la loro completa fruibilità, anche se di recente a seguito di un'operazione di ristrutturazione delle linee elettriche parte delle aree agricole sottostanti la stazione elettrica sono state liberate dalla presenza degli elettrodotti.

LA POPOLAZIONE

Le forti migrazioni di popolazioni all'interno del territorio nazionale, avvenute fino agli anni sessanta e di nuclearizzazione della famiglia iniziata nello stesso periodo, hanno contribuito ad ampliare sensibilmente l'impianto urbano anche di Cislago pur non subendo il fenomeno delle prime intense migrazioni interne, come per i paesi a ridosso della metropoli milanese, che sotto la spinta della crescita economica del primo dopo guerra ne hanno avuto stravolto il proprio assetto urbano. Cislago ha subito il fenomeno in atto nella regione negli ultimi decenni, di spostamenti e di assestamenti interni, dovuto dalla ricerca da parte di molte famiglie di condizioni di vita migliori sia in termini quantitativi che qualitativi. Detto fenomeno ha portato oggi a raddoppiare l'edificato cittadino occupando quasi tutte le aree residenziali previste dal piano regolatore, che sino al primo dopo guerra, con una popolazione al 1951 di 4.883 abitanti, aveva avuto uno sviluppo di tipo "fisiologico", dove le modifiche urbane erano percepite e vissute come eventi di interesse e di partecipazione da parte di tutta la comunità.

LE OPPORTUNITA'

Cislago si pone come centro residenziale di notevole interesse, ciò grazie alla presenza di un costruito ordinato in cui sono compresi edifici di notevole pregio storico e artistico, costituiti dal Castello e dalle sue splendide Chiese: la Parrocchiale, di Santa Maria e di San Giulio alla Massina, e grazie anche alla presenza di buoni collegamenti con Milano e Varese sia ferroviari che stradali e di ampie aree boscate, fanno sì che Cislago costituisca richiamo **per molte persone.**

A partire dagli anni settanta ha avuto una sensibile accelerazione nell'espansione edilizia che sta portando ad esaurire sia le aree di completamento urbano che le aree in espansione con la realizzazione in questi ultimi anni di consistenti insediamenti anche a Nord dell'abitato, oltre la linea ferroviaria Milano-Varese, ed ha portato la popolazione a 10.006 abitanti al 31 dicembre 2011 (ultimo censimento).

Il nucleo storico di Cislago, pur ancora puntualmente individuabile all'interno del territorio comunale ha perso parte della sua originaria vitalità, ciò anche per le nuove forme di commercializzazioni di respiro sovracomunale che stanno soppiantando i tradizionali modi di scambio, ma rimane nel suo insieme un luogo di piacevole rifugio nel passato.

Diviene pertanto sempre più importante individuare all'interno del territorio comunale delle aree a completamento/integrazione di quanto già esistente per attrezzature pubbliche e degli spazi a parcheggio che portino a rivitalizzare ulteriormente il costruito e in modo da rendere ancora più percepibili le opportunità presenti.

LA POPOLAZIONE

DESCRIZIONE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Popolazione residente al 31/12	10.258	10.277	10.329	10.411	10.394	10.412	10430	10401
di cui popolazione straniera	995	947	908	904	912	896	932	901
DESCRIZIONE								
nati nell'anno	118	91	87	96	84	80	77	70
deceduti nell'anno	74	66	78	61	98	81	82	119
saldo naturale	44	25	9	35	-14	-1	-5	-49
Immigrati	476	318	345	372	315	357	388	335
Emigrati	346	324	302	325	318	338	365	315
saldo migratorio	130	-6	43	47	-3	19	23	20
Popolazione per fasce d'età								
0 – 6 anni	766	752	742	739	702	678	652	609
7 – 14 anni	781	787	795	795	818	841	860	881
15 – 29 anni	1522	1478	1499	1503	1485	1490	1479	1469
30 – 65 anni	5437	5441	5404	5398	5377	5362	5321	5302
Oltre i 65 anni	1752	1819	1899	1976	2012	2041	2118	2140
0 – 3 anni	448	418	403	399	363	364	351	320
4 -13 anni	1003	1022	1021	1044	1064	1432	1059	1072
0 - 18 anni	1817	1913	1835	1942	1206	1908	1892	1856
15 – 25 anni	1072	1056	1089	1091	1074	1055	1038	1037

Come da dati forniti dal Servizio Demografico

ELENCO DEI PRINCIPALI EDIFICI E DELLE STRUTTURE DI INTERESSE PUBBLICO PRESENTI NEL TERRITORIO COMUNALE

- Palazzo municipale posto in P.zza E. Toti, realizzato nel 1930, in sostituzione della preesistente storica struttura di P.zza Trento, interessato da un intervento di radicale ristrutturazione nel 2004;
- Scuola elementare di P.zza E. Toti, realizzata anch'essa nel 1930, dove trovano attualmente collocazione a seguito di successivi ampliamenti più di 22 classi normali, distribuiti nei diversi ordini di formazione, e 5 aule speciali;
- Stazione ferroviaria di via Stazione-Roma,
- Scuola media di Via XXIV Maggio costituita da n. 16 stanze di cui 12 aule e 4 laboratori oltre uffici, realizzata nel 1980.
- Scuola dell'infanzia costituita da tre sezioni, ubicata in via Via Foscolo alla Massina, realizzata nel 2010,
- Auditorium anni 1994/1995.
- Fabbricato ex I.A.L. sito in via Battisti, nel quale trovano collocazione la Croce Rossa e numerose sedi di associazioni;

Strutture coperte per lo sport

- in Via Stazione, annesso alla scuola media;
- in Via Giulio Cesare, annesso alla scuola elementare di p.zza E.Toti;
- in Via XXIV Maggio, annesso alla Croce Rossa.

Struttura per giovani in Via Vittorio Veneto

Centro sportivo di Via Papa Giovanni

dove trovano collocazione n.3 campi di calcio dei quali uno di terza categoria e due a "cinque", dei quali uno coperto, gli spogliatoi, la sede della Società sportiva, l'alloggio del custode e un locale bar;

Centro sportivo di Viale dello Sport

Acquisito in via definitiva nel febbraio 2021, è costituito da un campo di calcio con manto ibrido (artificiale/tradizionale), da una palazzina ad uso bar e appartamento del custode, da un fabbricato destinato a spogliatoi, servizi igienici e tribuna.

Villa Isacchi in via Magenta:

dove trovano collocazione il "centro anziani", la biblioteca civica, una sala per riunioni, centro prelievi e centro diurno anziani in altro edificio addossato alla stessa;

Acquedotti

- anno 1920 il torrione dell'acquedotto comunale;
- anno 1960 acquedotto di Via Papa Giovanni XXIII;
- anno 1996 acquedotto di Santa Maria.

Raccolta rifiuti

- su tutto il territorio tramite raccolta periodica per le vie cittadine;
- al centro raccolta di Via Vecchio Bozzente.

Cimiteri

- anno 1817 cimitero principale di Via Don. Luigi Vismara, interessato da successivi ampliamenti
- anno 1850 cimitero di Via Virgilio Frazione Massina

Gli alloggi comunali sono ubicati:

- Via XXIV Maggio;
- Vicolo Taverna;
- Via Palestro;
- Via Cavour

Sono stati attuati diversi piani di edilizia Economica Popolare e un piano per insediamenti produttivi in Via Maestri del Lavoro.

Infrastrutture

- rete viaria Km 33,00
- rete di illuminazione Km 33,00
- rete idrica Km 48,50
- rete fognaria Km 29,00.
- rete gas Km 46,70
- aree verdi Ha 11,00

ATTREZZATURE	
Mezzi operativi	N° 4
Veicoli	N°15
Server	N°3
Computer	N°40
Centralina telefonica	N°1
Fotocopiatrici	N°8

3. IL CONTESTO INTERNO

IL GOVERNO - LE FINALITÀ

Gli organi di governo del comune sono il consiglio, la giunta, il sindaco (art.36 T.U.E.L.).

Il Comune informa la propria attività amministrativa ai principi di democrazia, di partecipazione, di trasparenza, di efficienza, di efficacia, di economicità e di semplicità delle procedure.

Il Comune può istituire e gestire servizi pubblici che abbiano per oggetto produzione di beni e servizi o l'esercizio di attività rivolte a perseguire fini sociali ed a promuovere lo sviluppo economico e civile della comunità locale.

IL CONSIGLIO COMUNALE

Il consiglio è il massimo organo istituzionale del comune ed è rappresentativo della collettività in quanto è eletto direttamente dal corpo elettorale.

A tale organo spettano le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo dell'ente locale.

Il consiglio entra in carica all'atto della proclamazione e ha una durata di 5 anni.

Fino alla data di elezione del nuovo consiglio opera la *prorogatio* dei poteri del consiglio uscente il quale può compiere solo atti improrogabili di ordinaria amministrazione.

Il Consiglio Comunale delibera l'istituzione e l'esercizio dei pubblici servizi, scegliendo le forme di gestione più appropriate: in forma diretta, tramite concessione a terzi o attraverso convenzioni e accordi di programma con altri enti pubblici e privati.

In generale persegue la collaborazione e la cooperazione con tutti i soggetti pubblici e privati, promuove la partecipazione dei cittadini, delle forze sociali, economiche e sindacali all'amministrazione al fine di garantire alla collettività una migliore qualità della vita.

LA GIUNTA COMUNALE

La giunta è l'organo esecutivo dell'ente locale con competenza generale residuale in tutte le materie che non siano state affidate dalla legge al consiglio o al sindaco.

È composta dal sindaco, che la presiede, e da un numero massimo di 4 assessori, nominati dal sindaco.

La giunta collabora con il sindaco nella gestione del comune e opera attraverso deliberazioni.

La Giunta Comunale adotta tutti gli atti idonei al raggiungimento degli obiettivi e delle finalità dell'ente nel quadro degli indirizzi politico e amministrativo generali ed in attuazione degli atti fondamentali approvati dal consiglio comunale, salvo quelli espressamente attribuiti ad altri organi.

IL SINDACO

Il Sindaco è l'organo di rappresentanza dell'amministrazione del comune.

Il Sindaco, quale ufficiale del governo, svolge i compiti affidatigli dalla legge e in particolare adotta i provvedimenti contingibili ed urgenti in materia di sanità, igiene, edilizia e polizia locale per prevenire ed eliminare gravi pericoli all'incolumità dei cittadini e sovrintende all'espletamento delle funzioni statali attribuite al Comune.

Il Sindaco, altresì, coordina e riorganizza, sulla base degli indirizzi espressi dal consiglio comunale e nell'ambito dei criteri eventualmente indicati dalla regione, gli orari degli esercizi commerciali, dei pubblici esercizi e dei servizi pubblici, nonché, d'intesa con i responsabili territorialmente competenti delle amministrazioni interessate, gli orari di apertura al pubblico degli uffici pubblici localizzati nel territorio, al fine di armonizzare l'espletamento dei servizi con le esigenze complessive e generali degli utenti.

Il Sindaco nomina i responsabili degli uffici e dei servizi, attribuisce e definisce gli incarichi dirigenziali e quelli di collaborazione esterna secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla legge, nonché dallo statuto e regolamenti comunali.

Distintivo del sindaco è la fascia tricolore con lo stemma della Repubblica e lo stemma del comune, da portarsi a tracolla.

Il Sindaco come il consiglio comunale, durano in carica per un periodo di cinque anni.

Chi ha ricoperto per due mandati consecutivi la carica di sindaco non è, allo scadere del secondo mandato, immediatamente rieleggibile alle medesime cariche. E' consentito un terzo mandato consecutivo se uno dei due mandati precedenti ha avuto durata inferiore a due anni, sei mesi e un giorno, per causa diversa dalle dimissioni volontarie.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Il Sindaco ha rassegnato il suo incarico nel mese di dicembre 2020, tali dimissioni sono divenute definitive portando allo scioglimento anticipato del Consiglio Comunale.

E' stato pertanto nominato un Commissario prima Prefettizio e poi Straordinario. L'atto di nomina è stato adottato dal Presidente della Repubblica su proposta del Ministro dell'Interno e con deliberazione del Consiglio dei ministri, in esito ad una procedura avviata dal prefetto competente sul territorio. Il Commissario assomma in sé i poteri del Sindaco, della Giunta e del Consiglio.

LE AZIENDE PARTECIPATE E GLI ACCORDI DI PROGRAMMA

Le Aziende nelle quali il comune partecipa sono le seguenti:

- Aqua Seprio Servizi s.r.l. con sede legale a Mozzate che ha gestito sino all' scorso anno in house il servizio acquedotto e i cui altri soci partecipanti sono: Comune di Mozzate, Comune di Locate Varesino, Comune di Carbonate. La quota di partecipazione dell'Ente è dell'1%.
- ALFA Srl con sede a Varese. Partecipano i Comuni della Provincia di Varese e la stessa Provincia. Si occupano dal 1.1.2021 del servizio idrico integrato. L'Ente ha una quota di partecipazione dello 1,135%.

Il Comune, inoltre, con altri enti locali territoriali ha stipulato degli accordi di programma. Di seguito i principali accordi attivi:

- Parco del Bosco del Rugareto: Marnate (VA), Gorla Minore (VA), Rescaldina (MI);
- Accordo quadro di sviluppo territoriale AQST riqualificazione ambientale aree inquinate: comuni della Valle Olona, della provincia di Varese e comuni di altre province;
- Distretto intercomunale diffuso (DID) "Distretto delle antiche brughiere": Comuni di Caronno Pertusella, Origgio, Uboldo e Gerenzano;
- Accordo di programma condiviso di mobilità sostenibile sovracomunale: Saronno, Caronno Pertusella, Ceriano Laghetto, Gerenzano, Origgio, Rovellasca, Rovello Porro, Solaro, Turate, Uboldo, Consorzio del Lura, Parco delle Groane, Fondazione Lombardia per l'ambiente e l'Ordine degli Architetti P.P.C. di Varese;
- Accordo di programma: Distretto di Saronno – Piano di Zona – Legge 328/2000. Accordo di programma 2018-2020 sovracomunale Comuni di Saronno, Caronno Pertusella, Gerenzano, Origgio, Uboldo e Cislago.

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione, secondo il principio della distinzione delle funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa.

Prima di esporre gli obiettivi strategici e gestionali assegnati alla struttura organizzativa si ritiene opportuno delineare, seppur in estrema sintesi, il quadro delle risorse umane e finanziarie disponibili, essendo strettamente correlato alla fattibilità e sostenibilità degli obiettivi programmati.

Per meglio comprendere la logica di costruzione del Piano della Performance e il collegamento effettivo tra gli obiettivi dell'Amministrazione è necessario ricordare l'assetto organizzativo dell'Ente e le competenze dei Settori, al fine di comprendere come risultano distribuite le responsabilità gestionali ed i collegamenti con le deleghe conferite dal Sindaco ai vari assessorati.

LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica è lo strumento tecnico amministrativo di gestione, mediante il quale s'identifica il fabbisogno di personale necessario al perseguimento degli obiettivi generali definiti dagli organi rappresentativi dell'autonomia locale, compatibilmente alle risorse finanziarie a disposizione.

Nel quadro che la normativa viene a definire, la dotazione organica assume quindi correttamente gli aspetti di un vero e proprio strumento di programmazione del fabbisogno di personale. Sulla base di tale approccio esiste una correlazione tra definizione di dotazione organica ed elaborazione del piano occupazionale.

La Dotazione Organica del Comune di CISLAGO è stata determinata per il triennio 2021 – 2023 dai seguenti atti:

- deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 9.10.2020;
 - deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 54 del 24.5.2021 (prima modifica),
- è organizzata, in relazione alle dimensioni dell'ente, in Servizi e Centri di Responsabilità così evidenziati:

SERVIZIO	CAT	POS ECO	POS GIU	SITUAZIONE ATTUALE
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE				
N.1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B	B7	B3	COPERTO
N.1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B	B4	B3	COPERTO
SERVIZIO DEMOGRAFICO/ELETTORALE				
N. 1 ISTRUTTORE	C	C1	C1	COPERTO
N. 1 ISTRUTTORE	C	C1	C1	COPERTO
SERVIZIO FINANZIARIO E DI RAGIONERIA				
N.1 ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	D5	D2	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE	C	C5	C2	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE	C	C3	C2	COPERTO
N. ISTRUTTORE	C	C1	C1	COPERTO
SERVIZIO TRIBUTI				
N.1 ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	D2	D1	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE	C	C2	C1	COPERTO
N.1 COLLABORATORE	B	B1	B1	COPERTO
SERVIZIO SOCIO/ASSISTENZIALE				
N.1 ISTRUTTORE DIRETTIVO - TECNICO (A.S.)	D	D1	D1	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE DIRETTIVO - TECNICO (A.S.)	D	D1	D1	COPERTO
SERVIZIO CULTURA/ISTRUZIONE/TEMPO LIBERO				
N.1 ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	D1	D1	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE (in utilizzo congiunto con Servizio Socio Ass.le)	C	C1	C1	Da ricoprire
N.1 ISTRUTTORE TEMPO PARZIALE (31 ORE SETTIM.)	C	C3	C1	COPERTO
N.1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO TEMPO PARZIALE (24 ORE SETTIMANALI) RISERVATO CATEGORIE PROTETTE	B	B3	B3	COPERTO
SERVIZIO TECNICO				
N.1 FUNZIONARIO	D	D6	D3	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE/GEOMETRA	C	C2	C1	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE/GEOMETRA	C	C3	C1	COPERTO
N. 1 ISTRUTTORE/GEOMETRA	C	C1	C1	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE/GEOMETRA	C	C5	C1	COPERTO
N.1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B	B7	B3	COPERTO
N.1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B	B3	B3	COPERTO
N. 1 ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B	B7	B2	COPERTO
N. 1 OPERATORE ADDETTI ALLE PULIZIE	A	A2	A1	COPERTO
N. 1 OPERATORE/OPERAIO	A	A1	A1	COPERTO
SERVIZIO POLIZIA LOCALE				
N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO	D	D1	D1	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE/VIGILE URBANO	C	C4	C1	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE/VIGILE URBANO	C	C4	C1	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE/VIGILE URBANO	C	C1	C1	VACANTE

Popolazione residente al 31 dicembre 2020: abitanti 10401

Personale in servizio al 31 dicembre 2019: n° 29 dipendenti (escluso il Segretario Comunale)

Rapporto dipendenti in dotazione organica e in servizio su popolazione = $29/10401 = 0,0030$

Attuale rapporto dipendenti e popolazione = $292/10401 = 0,0030 = 1/335$

LA SUDDIVISIONE PER CENTRI DI RESPONSABILITÀ

Il Sindaco con provvedimento annuale nomina i Responsabili di Servizio scelti tra i dipendenti di categoria D, salvo motivate eccezioni.

Ai responsabili sono affidati tutti i compiti di carattere gestionale:

- 1) direzione degli uffici e dei servizi secondo criteri e modalità fissati dallo statuto e dai regolamenti;
- 2) gestione amministrativa, tecnica, finanziaria in attuazione degli obiettivi e dei programmi individuati dall'Amministrazione Comunale
- 3) organizzazione delle risorse strumentali tecniche materiali e finanziarie e delle risorse umane ivi inclusa la valutazione e l'accrescimento professionale dei propri collaboratori

Ad ogni responsabile il Sindaco ha affidato uno o più servizi evidenziati nella Dotazione Organica secondo lo schema:

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI CISLAGO SUDDIVISO PER CENTRI DI RESPONSABILITÀ							
SECRETARIO COMUNALE							
CENTRI DI RESPONSABILITÀ							
1	2	3	4	5	6	7	8
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE	SERVIZIO FINANZIARIO E DI RAGIONERIA	SERVIZIO DEMOGRAFICO ELETTORALE	SERVIZIO CULTURA ISTRUZIONE SPORT E TEMPO LIBERO	SERVIZIO TRIBUTI NOTIFICAZIONI E COMMERCIO	SERVIZIO TECNICO	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE
1A PROTOCOLLO	2A GESTIONE FINANZIARIA E FISCALE	3A SERVIZIO DEMOGRAFICO	4A SERVIZIO SCOLASTICO	5A TRIBUTI	6A URBANISTICA	7A SERVIZIO VIGILANZA	8A SERVIZIO TUTELA MINORI
1B URP	2B GESTIONE ECONOMICA E GIURIDICA PERSONALE	3B SERVIZIO ELETTORALE	4B SERVIZI CULTURALI	5B COMMERCIO	6B EDILIZIA PRIVATA		8B SEGRETARIO SOCIALE
1C ASSISTENZA ORGANI DI GOVERNO	3C ECONOMATO E PROVVEDITO RATO	3C SERVIZIO CIMITERIALE	4C SERVIZIO BIBLIOTECA	5C ALBO PRETORIO	6C LAVORI PUBBLICI		8C CENTRO DIURNO ANZIANI
1D PERSONALE			4D SPORT E TEMPO LIBERO		6D AMBIENTE ECOLOGIA		8D CENTRO EDUCATIVO RICREATIVO
							8E SERVIZIO SOCIALE DI BASE

DATI DI BILANCIO DEL COMUNE (RENDICONTO ANNO 2020)

Conto del Bilancio 2020	Stanziamenti 2020	Accertamenti / Impegni 2020	% Realizzo	Riscossioni / Pagamenti 2020(competenza)	% Realizzo
ENTRATE suddivise per TITOLI:					
Avanzo di amministrazione	553.651,27				
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	27.670,17				
Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale	1.395.077,27				
Entrate Tributarie	4.263.653,57	4.235.241,49	99,33%	3.256.484,36	76,89%
Trasferimenti correnti	840.452,80	901.440,77	107,26%	894.653,23	99,25%
Extratributarie	975.060,99	889.390,90	91,21%	794.142,56	89,29%
Entrate in conto capitale	1.355.482,63	763.637,67	56,34%	673.361,57	88,18%
Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Entrate da accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.406.000,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Entrate per conto terzi e partite di giro	1.832.000,00	856.898,58	46,77%	852.841,40	99,53%
Totale	12.649.048,81	7.646.609,41		6.471.483,12	%
SPESE suddivise per TITOLI :					
Correnti	6.231.936,00	5.085.840,94	81,61%	4.216.257,23	82,88%
Conto Capitale	3.179.112,81	1.338.738,32	42,110%	1.164.146,59	86,96%
Incremento di attività finanziarie	0	0	0,00%	0	0,00%
Rimborso di prestiti	0	0	0,00%	0	0,00%
Chiusura di anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	1.406.000,00	0	0,00%	0	0,00%
Spese per conto terzi e partite di giro	1.832.000,00	856.898,58	46,77%	810.274,95	94,56%
Totale	12.649.048,81	7.281.477,84		6.190.678,77	
Risultato della gestione	0,00	365.160,57		280.804,35	

**COMUNE DI CISLAGO
PROVINCIA DI VARESE**

INDICATORI FINANZIARI ED ECONOMICI GENERALI

		2019	2020
RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO	1.1 Incidenza spese rigide su entrate correnti	19,86%	19,21%
SPESA DI PERSONALE	4.1 incidenza spesa di personale sulla spesa corrente	22,29%	23,39%
SPESA DI PERSONALE	4.4 Spesa di personale pro-capite	115,23	111,30
INVESTIMENTI	7.1 Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente	20,52%	20,84%
INVESTIMENTI	7.4 Investimenti complessivi pro-capite	136,24	128,71
ANALISI RESIDUI	8.1 Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti	76,45%	69,98%
ANALISI RESIDUI	8.4 Incidenza nuovi residui attivi di parte corrente su stock residui attivi di parte corrente	59,14%	69,89%
SMALTIMENTO DEBITI NON FINANZIARI	9.1 Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	81,53%	80,13%
SMALTIMENTO DEBITI NON FINANZIARI	9.2 Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti	70,44%	62,43%
ENTRATE CORRENTI	2.2 Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	97,24%	99,13%
ENTRATE CORRENTI	2.4 Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	79,04%	68,88%
ENTRATE CORRENTI	2.8 Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	67,52%	52,47%

RIEPILOGO SPESE PER MISSIONE E PROGRAMMI DUP 2021-2023

Quadro Generale degli Impieghi per Missione

MISSIONE	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Servizi istituzionali e generali e di gestione			
Servizi istituzionali e generali e di gestione	0,00	0,00	0,00
Spese correnti	0,00	0,00	0,00
Redditi da lavoro dipendente	875.545,99	811.848,69	811.848,69
Imposte e tasse a carico dell'ente	64.009,63	62.409,00	62.409,00
Acquisto di beni e servizi	593.960,43	489.929,63	488.647,00
Trasferimenti correnti	35.830,00	35.830,00	35.830,00
Interessi passivi	0,00	0,00	0,00
Altre spese correnti	157.000,00	126.500,00	126.500,00
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	558.567,11	34.000,00	94.000,00
Contributi agli investimenti	44.744,28	6.400,00	6.400,00
Altre spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Acquisizioni di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Totale Servizi istituzionali e generali e di gestione	2.329.657,44	1.566.917,32	1.625.634,69
Ordine pubblico e sicurezza			
Ordine pubblico e sicurezza	0,00	0,00	0,00
Spese correnti	0,00	0,00	0,00
Redditi da lavoro dipendente	138.520,00	138.520,00	138.520,00
Imposte e tasse a carico dell'ente	8.100,00	8.100,00	8.100,00
Acquisto di beni e servizi	35.378,91	32.878,91	32.878,91
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	1.464,00	0,00	0,00
Altre spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Totale Ordine pubblico e sicurezza	183.462,91	179.498,91	179.498,91
Istruzione e diritto allo studio			
Istruzione e diritto allo studio	0,00	0,00	0,00
Spese correnti	0,00	0,00	0,00
Acquisto di beni e servizi	316.130,00	441.630,00	441.630,00
Trasferimenti correnti	437.037,50	446.537,50	446.537,50
Interessi passivi	0,00	0,00	0,00
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	400.523,93	580.000,00	236.000,00
Contributi agli investimenti	0,00	0,00	0,00
Altre spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Totale Istruzione e diritto allo studio	1.153.691,43	1.468.167,50	1.124.167,50
Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali			
Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	0,00	0,00	0,00
Spese correnti	0,00	0,00	0,00
Redditi da lavoro dipendente	113.770,00	113.770,00	113.770,00
Imposte e tasse a carico dell'ente	8.300,00	8.300,00	8.300,00
Acquisto di beni e servizi	39.500,00	41.400,00	41.400,00
Trasferimenti correnti	6.960,00	6.960,00	6.960,00

Interessi passivi	0,00	0,00	0,00
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	30.450,39	0,00	0,00
Altre spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Totale Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	198.980,39	170.430,00	170.430,00

Politiche giovanili, sport e tempo libero			
Politiche giovanili, sport e tempo libero	0,00	0,00	0,00
Spese correnti	0,00	0,00	0,00
Acquisto di beni e servizi	31.500,00	25.500,00	25.500,00
Trasferimenti correnti	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Interessi passivi	0,00	0,00	0,00
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	750.678,54	0,00	0,00
Contributi agli investimenti	0,00	0,00	0,00
Altre spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Totale Politiche giovanili, sport e tempo libero	784.178,54	27.500,00	27.500,00

Assetto del territorio ed edilizia abitativa			
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	0,00	0,00	0,00
Spese correnti	0,00	0,00	0,00
Acquisto di beni e servizi	0,00	0,00	0,00
Trasferimenti correnti	15.000,00	0,00	0,00
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	225.000,00	0,00	0,00
Contributi agli investimenti	0,00	0,00	0,00
Altre spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Totale Assetto del territorio ed edilizia abitativa	240.000,00	0,00	0,00

Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente			
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	0,00	0,00	0,00
Spese correnti	0,00	0,00	0,00
Redditi da lavoro dipendente	27.100,00	27.100,00	27.100,00
Imposte e tasse a carico dell'ente	1.700,00	1.700,00	1.700,00
Acquisto di beni e servizi	1.171.830,00	1.091.830,00	1.091.830,00
Trasferimenti correnti	51.913,00	33.001,00	33.001,00
Interessi passivi	0,00	0,00	0,00
Altre spese correnti	0,00	0,00	0,00
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	115.539,00	1.500,00	1.500,00
Contributi agli investimenti	0,00	0,00	0,00
Altre spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Totale Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1.368.082,00	1.155.131,00	1.155.131,00

Trasporti e diritto alla mobilità			
Trasporti e diritto alla mobilità	0,00	0,00	0,00
Spese correnti	0,00	0,00	0,00
Redditi da lavoro dipendente	4.585,60	4.585,60	4.585,60
Acquisto di beni e servizi	373.029,00	363.029,00	363.029,00
Interessi passivi	0,00	0,00	0,00
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	593.126,28	166.000,00	191.000,00

Contributi agli investimenti	0,00	0,00	0,00
Altre spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Totale Trasporti e diritto alla mobilità	970.740,88	533.614,60	558.614,60

Soccorso civile			
Spese correnti	0,00	0,00	0,00
Acquisto di beni e servizi	21.000,00	4.000,00	4.000,00
Trasferimenti correnti	0,00	0,00	0,00
Altre spese correnti	0,00	0,00	0,00
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	0,00	0,00	0,00
Totale Soccorso civile	21.000,00	4.000,00	4.000,00

Diritti sociali, politiche sociali e famiglia			
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	0,00	0,00	0,00
Spese correnti	0,00	0,00	0,00
Redditi da lavoro dipendente	75.500,00	75.500,00	75.500,00
Imposte e tasse a carico dell'ente	8.366,46	8.366,46	8.366,46
Acquisto di beni e servizi	1.095.913,54	1.079.913,54	1.079.913,54
Trasferimenti correnti	190.769,89	129.200,00	127.200,00
Interessi passivi	0,00	0,00	0,00
Altre spese correnti	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	0,00	0,00	0,00
Contributi agli investimenti	0,00	0,00	0,00
Altre spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Totale Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	1.375.549,89	1.297.980,00	1.295.980,00

Sviluppo economico e competitività			
Sviluppo economico e competitività	0,00	0,00	0,00
Spese correnti	0,00	0,00	0,00
Acquisto di beni e servizi	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Trasferimenti correnti	8.500,00	8.500,00	8.500,00
Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	0,00	0,00	0,00
Altre spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Totale Sviluppo economico e competitività	13.500,00	13.500,00	13.500,00

Fondi e accantonamenti			
Fondi e accantonamenti	0,00	0,00	0,00
Altre spese correnti	203.711,40	233.554,01	234.136,64
Totale Fondi e accantonamenti	203.711,40	233.554,01	234.136,64

Debito pubblico			
Debito pubblico	0,00	0,00	0,00
Rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	0,00	0,00	0,00
Chiusura Anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	1.512.000,00	1.512.000,00	1.512.000,00
Totale Debito pubblico	1.512.000,00	1.512.000,00	1.512.000,00
TOTALE GENERALE	10.354.554,88	8.162.293,34	7.900.593,34

COSA FACCIAMO

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

Le macroattività elencate rappresentano la sistematizzazione dell'attività istituzionale del Comune, il "portafoglio dei servizi offerti" e sono un insieme di atti, attività e procedimenti omogenei rivolti a specifici soggetti.

L'utilizzo delle macroattività come unità di analisi presenta il vantaggio di focalizzarsi sui servizi offerti, ponendo l'attenzione verso l'esterno.

LE MACROATTIVITÀ

ELENCO PROCESSI	POLITICA	CENTRI DI RESPONSABILITA'
Gestione del protocollo e dell'archivio e altri servizi generali	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Amministrazione generale
Gestione relazioni esterne	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Amministrazione generale
Gestione centralino	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Amministrazione generale
Gestione U.R.P.	Facilitare la relazione con il cittadino/utente	Amministrazione generale
Supporto agli organi di governo	Facilitare la relazione con l'esterno	Amministrazione generale e tutti i Servizi
Gestione utenza	Facilitare la relazione con il cittadino/utente	Tutti i Servizi
Gestione Agenda Sindaco	Facilitare la relazione con l'esterno/interno	Amministrazione generale
Gestire la comunicazione istituzionale e la partecipazione	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Amministrazione generale E tutti i Servizi
Applicare le disposizioni legislative in materia di anticorruzione, sistema dei controlli interni e trasparenza	Politiche di controllo	Amministrazione Generale
Gestione tributi	Tributarie	Servizio Tributi
Gestire la funzione amministrativa contabile	Gestione delle entrate, delle risorse e politiche di bilancio	Finanziario e ragioneria
Gestire la programmazione e lo sviluppo delle risorse umane	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Amministrazione Generale
Gestione del personale	Politiche di gestione del personale	Amministrazione Generale Finanziario e ragioneria

Formazione al personale	Politiche per la sicurezza sul lavoro e altra formazione	Amministrazione generale Servizio Tecnico
Gestione assicurazioni	Politiche di controllo	Amministrazione Generale Finanziario e ragioneria Servizio Tecnico
Gestione acquisti di beni, servizi forniture (gare, contratti e acquisti)	Politiche per gli acquisti	Tutti i servizi
Erogazione servizi cimiteriali	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Demografici Servizio Tecnico
Gestire i servizi demografici	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Demografici
Gestione processi edilizia privata, urbanistica ed ecologia e Sportello Unico Edilizia	Politiche per l'edilizia	Servizio Tecnico
Progettare e gestire interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sul patrimonio comunale	Politiche per le infrastrutture	Servizio Tecnico
Progettare e gestire lavori di edilizia pubblica	Politiche per le infrastrutture	Servizio Tecnico
Manutenzione ordinaria, straordinaria e riqualificazione del patrimonio stradale	Politiche per le infrastrutture	Servizio Tecnico
Manutenzione ordinaria, straordinaria e riqualificazione dei parchi e del verde e dell'illuminazione pubblica	Politiche per le infrastrutture	Servizio Tecnico
Gestione e organizzazione iniziative per la tutela ambiente	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Servizio Tecnico
Gestione del patrimonio comunale	Politiche per le infrastrutture	Servizio Tecnico
Controllo raccolta e smaltimento rifiuti	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Servizio Tecnico
Gestione dei servizi di vigilanza sul territorio	Sicurezza urbana	Polizia locale
Gestione dei servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana	Sicurezza urbana	Polizia locale
Gestione dei servizi di vigilanza sull'attività edilizia, commerciale e produttiva	Sicurezza urbana	Polizia locale
Gestione delle attività amministrative di Polizia locale: autorizzazioni, sanzioni e ordinanze	Sicurezza urbana	Polizia locale
Gestione Commercio	Attività economiche e di sviluppo	Servizio Tributi
Gestione notifiche e albo informatico	Facilitare la relazione con l'esterno/l'interno	Servizio tributi
Gestione dello Sportello Unico e dei servizi alle imprese	Attività economiche e di sviluppo	Servizio Tributi
Gestione della Protezione Civile	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Amministrazione Generale Polizia Locale

Gestione della biblioteca	Sostegno alla cultura e al patrimonio artistico	Cultura e Istruzione sporte tempo libero
Organizzazione manifestazioni ed iniziative culturali	Sostegno alla cultura e al patrimonio artistico	Cultura e Istruzione sporte tempo libero
Organizzazione manifestazioni ed iniziative a carattere sociale	Politiche per l'integrazione sociale	Servizio Socio Assistenziale
Organizzazione manifestazioni ed iniziative a carattere commerciale	Attività economiche e di sviluppo	Servizio Tributi
Organizzazione e supporto attività di carattere sportivo e per il tempo libero	Sostegno alle attività motorie per il benessere	Cultura e Istruzione sporte tempo libero
Gestione auditorium e palestre	Politiche per l'integrazione sociale e sostegno attività motorie e per il benessere	Cultura e Istruzione sport e tempo libero
Gestione servizio mensa scolastica	Politiche di sostegno delle attività didattiche	Cultura e Istruzione sporte tempo libero
Gestione servizio pasti a domicilio per persone in difficoltà	Sostegno alle attività domiciliari per il mantenimento dell'autosufficienza	Servizio Socio Assistenziale
Gestione iniziative per il diritto allo studio	Politiche di sostegno delle attività didattiche	Cultura e Istruzione sporte tempo libero
Gestione attività delegate da altre istituzioni pubbliche	Politiche di sostegno delle attività didattiche	Cultura e Istruzione sporte tempo libero
Gestione rapporti con le scuole territoriali	Politiche di sostegno delle attività didattiche	Cultura e Istruzione sporte tempo libero
Collaborazione e gestione rapporti con il "Sistema Bibliotecario di Saronno"	Politiche di sostegno alla cultura e al patrimonio artistico	Cultura e Istruzione sporte tempo libero
Collaborazione con associazioni culturali, Banda Municipale e Pro loco	Politiche per l'integrazione sociale	Cultura e Istruzione sporte tempo libero
Gestione strumenti per la divulgazione e la pubblicizzazione attività	Politiche per facilitare la relazione cittadino/utente	Cultura e Istruzione sporte tempo libero
Erogazione contributi alle persone in situazione di difficoltà	Politiche per l'integrazione sociale	Servizio Socio Assistenziale
Concessione patrocini e contributi alle associazioni culturali, ricreative e sportive e con scopo sociale	Politiche per l'integrazione sociale	Cultura e Istruzione Sport e tempo libero Servizio Socio Assistenziale
Gestione dei servizi e delle attività rivolte ai minori, alle famiglie, agli anziani, alle persone diversamente abili e ai nuclei in condizioni di fragilità e bisogno	Politiche per l'integrazione sociale	Servizio Socio Assistenziale
Gestione iniziative per l'integrazione scolastica	Politiche per l'integrazione sociale	Cultura e Istruzione sporte tempo libero Servizio Socio Assistenziale
Gestione servizi ai minori per la conciliazione tempo lavoro e famiglia	Politiche per le pari opportunità	Servizio Socio Assistenziale

Gestione iniziative per le opportunità occupazionali	Politiche per il lavoro	Servizio Socio Assistenziale
Gestione iniziative per le pari opportunità	Politiche per le pari opportunità	Servizio Socio Assistenziale
Gestione iniziative per la casa e assegnazione, controllo alloggi di edilizia residenziale pubblica	Politiche per la casa	Servizio Socio Assistenziale
Gestione attività delegata dallo Stato (sgate, assegni ecc. ISEE, BARCH)	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Servizio Socio Assistenziale
Gestione progetti rivolti ai giovani	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Servizio Socio Assistenziale
Gestione misure per inserimento volontari e Servizio Civile	Politiche di sostegno alla cultura e al patrimonio artistico Politiche salvaguardia ambiente e territorio	Cultura e Istruzione sporte tempo libero Servizio Tecnico
Collaborazione per la gestione delle attività del Piano di Zona	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Servizio Socio Assistenziale
Collaborazione e gestione rapporti con i servizi territoriali e la rete degli enti pubblici	Politiche per l'efficienza e l'innovazione	Servizio Socio Assistenziale
Gestione del servizio di trasporto per persone in situazione di svantaggio	Politiche per l'integrazione sociale	Servizio Socio Assistenziale
Gestione del servizio Tutela minori	Politiche per la tutela dei minori	Servizio socio Assistenziale
Piano anticorruzione	Politiche per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione alla corruzione	Servizio Amministrazione Generale e Tutti i Servizi
Attuazione misure in materia di trasparenza e integrità	Politiche per l'attuazione delle misure per la trasparenza e l'integrità	Servizio Amministrazione Generale e Tutti i Servizi

4. MANDATO E MISSIONE

IL PROCESSO DI FORMAZIONE DEL PIANO

L'obiettivo principale è quello di rendere coerente la programmazione annuale dell'Ente, con le linee strategiche dell'Amministrazione.

Il programma di mandato costituisce il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Ente. Contiene, infatti, le linee essenziali che dovranno guidare l'Ente nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo.

E' necessario richiamare i diversi livelli di pianificazione e programmazione, ripercorrendo il percorso che, a partire dalle Linee Programmatiche di Mandato dell'ente, conduce ai programmi del Documento Unico di Programmazione (**DUP**), conseguentemente, agli obiettivi che rappresentano la parte centrale del piano della performance, attraverso la costruzione di una mappa strategica globale, costituita da **obiettivi strategici** all'interno delle quattro prospettive base del modello della **scheda di valutazione bilanciata** (BSC - Balanced Scorecard).

Il piano della performance è quindi adottato a seguito dell'approvazione del Documento Unico di Programmazione e del Bilancio di previsione 2021-2023 e costituisce il documento di assegnazione degli obiettivi ai responsabili di servizio e di conseguenza ai loro collaboratori.

L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

Con il Piano della performance è data chiara dimostrazione, anche attraverso "**l'albero della performance**", dell'allineamento e della coerenza dei diversi livelli in cui gli obiettivi sono articolati.

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi.

Tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di varia natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'ente.

ALBERO DELLA PERFORMANCE

Programma di mandato

Linee programmatiche di indirizzo

SERVIZI STRATEGICI

Amministrazione
generale

programmazione
e bilancio -
contabilità -
personale

Demografici -
servizi cimiteriali

Pubblica istruzione
cultura. sport e
tempo libero
Biblioteca

Territorio,
urbanistica,
edilizia
privata,
lavori
pubblici,
ecologia e
verde
pubblico

Polizia
locale

Servizi socio
assistenziali

Tributi
Commercio

POLITICHE

Macroattività

**Documento Unico di
Programmazione**

Bilancio annuale e pluriennale

Prospettiva del
cittadino/utente

Prospettiva economica
finanziaria

Prospettiva dei processi
interni

Prospettiva
dell'innovazione e
dell'apprendimento

**Obiettivi
strategici**

**Portatori di
interessi
(stakeholders)**

Servizi efficienti e
maggiore vivibilità

Aumentare
l'efficienza e
l'ottimizzazione
delle risorse

Efficienza
gestionale e
sviluppo
organizzativo

Organizzazione e
innovazione

OBIETTIVI PER I SERVIZI

Piano degli obiettivi

Piano esecutivo di gestione

5. LA CORRELAZIONE DEL SISTEMA

Il **Piano della Performance** rappresenta un flusso, sia discendente che ascendente, che inizia dai **Servizi Strategici/Centri di responsabilità** per svilupparsi nelle Politiche (azioni poste in essere da un soggetto, correlate ad un problema collettivo).

Per ogni Servizio sono articolati gli **obiettivi strategici** che a loro volta sono raggruppati nelle missioni (e programmi) del Documento Unico di Programmazione unitamente al bilancio di previsione finanziario e approvato annualmente dal Consiglio Comunale.

Nella DUP i programmi sono correlati alle risorse finanziarie e umane disponibili per la loro realizzazione.

Attraverso il Piano della Performance si realizza la declinazione degli obiettivi strategici (di lungo periodo), negli obiettivi di breve periodo: gli **obiettivi manageriali** ai responsabili e gli **obiettivi operativi** assegnati al personale.

I MODELLI PER LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il modello di gestione della performance del decreto 150/2009 si fonda sul principio di integrazione del **controllo strategico e del controllo operativo**.

Il D.lgs. 150/09 prevede un sistema di governo e controllo in grado di analizzare una pluralità di aspetti che vadano oltre la prospettiva economico-finanziaria e tenga conto di più dimensioni e di più relazioni sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione stessa.

Il modello di gestione della performance del decreto 150/2009 si fonda, inoltre, su un sistema di pianificazione e controllo strategico collegato alla gestione operativa. La Scheda di Valutazione Bilanciata (Balanced Scorecard) rappresenta uno degli strumenti più idonei a supportare tale processo di trasformazione richiesto, perché presenta alcune caratteristiche che la rendono non solo un "cruscotto" utile ai fini della misurazione, ma soprattutto un valido strumento di gestione e di governo.

L'introduzione del ciclo di gestione della performance ha importanti implicazioni per gli enti locali in particolare:

- ▶ Rafforzamento dei legami tra strategia, politiche e operatività, attraverso l'integrazione tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
- ▶ La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino;
- ▶ La definizione e misurazione dei risultati (outcome), intesa come l'esplicitazione degli impatti di politiche e azioni a partire dalla pianificazione strategica, fino alla comunicazione verso i cittadini.
- ▶ Il miglioramento continuo dei servizi pubblici, ottenibile attraverso l'utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance sia a livello organizzativo che individuale

La misurazione avverrà attraverso strumenti di rilevazione delle informazioni e del feedback sia del personale della struttura che degli interessi esterni ed interni.

SCHEDA DI VALUTAZIONE BILANCIATA (BSC)

La scheda di valutazione bilanciata (in inglese balanced scorecard - BSC), è uno strumento di supporto nella gestione strategica dell'impresa che permette di tradurre la missione e la strategia dell'impresa in un insieme coerente di misure di performance, facilitandone la misurabilità.

La parte centrale del Piano della Performance è costituita da obiettivi strategici all'interno delle quattro prospettive base del modello BSC.

Nello specifico la **prospettiva del cittadino-utente** è orientata a misurare il grado di soddisfazione dei cittadini, delle organizzazioni sociali e, in generale di tutti gli interessi esterni valutando la capacità del Comune di individuare i bisogni specifici del territorio e di soddisfarli.

La **prospettiva economico-finanziaria** è orientata invece a valutare la gestione in ragione della sua capacità di perseguire l'equilibrio di bilancio che diventa lo standard di riferimento principale per la valutazione della capacità del management aziendale di fornire servizi efficaci secondo livelli di efficienza sostenibili

La **prospettiva dei processi interni** consente di individuare il grado di efficacia e di efficienza con il quale il nostro ente gestisce e controlla i processi interni, nel rispetto delle norme vigenti in materia di contrasto alla corruzione e trasparenza con l'obiettivo finale di ottimizzare i processi esistenti nonché di definire tutti i processi attraverso i quali sia possibile perseguire gli obiettivi strategici.

La **prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento** permette di misurare e valutare il livello di conoscenza, competenze e apprendimento delle risorse umane. Si rivolge alla "costruzione" o al miglioramento di processi organizzativi atti ad agevolare la creazione, il trasferimento ed il mantenimento della conoscenza.

OBIETTIVI STRATEGICI

PROSPETTIVA	OBIETTIVI STRATEGICI					
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale	Riqualific azione urbana e sviluppo del territorio	La qualità della prospettiva educativa e sportiva	Sviluppo culturale
Prospettiva economica finanziaria	Mantenere l'equilibrio di bilancio	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento	Aumentare l'efficienza tributaria	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti		
Prospettiva del processi interni	Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo			
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati	Incrementare la leadership, l'autonomia e la responsabilità			Accrescere le competenze del personale	

INSIEME DEI RISULTATI OTTENUTI

L'insieme dei risultati ottenuti (outcome): è l'impatto, effetto o risultato ultimo di un'azione, le conseguenze di un'attività o di un processo dal punto di vista dell'utente, interno o esterno, del servizio.

PROSPETTIVA	IMPATTI
Prospettiva del cittadino/utente	Servizi efficienti e maggiore vivibilità
Prospettiva economica finanziaria	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse
Prospettiva dei processi interni	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Organizzazione e innovazione

L'integrazione tra i due processi avviene attraverso la costruzione della **scheda di valutazione bilanciata BSC**.

Partendo dalla strategia a livello di Ente si costruiscono le BSC dei vari Servizi, in questo modo si rendono evidenti gli apporti dei singoli titolari di centri di responsabilità per la realizzazione degli obiettivi strategici di ente.

Tramite questo processo i Responsabili dei Servizi ed il personale delle diverse unità organizzative sono responsabilizzati verso il raggiungimento di obiettivi di breve termine utili, poiché collegati, al raggiungimento di obiettivi strategici di lungo periodo.

Le Politiche, infine, rappresentano, il punto di congiunzione con **le macroattività**, dell'Ente, ossia con l'insieme programmato dei principali servizi che il Comune si propone di offrire alla comunità locale, con l'indicazione dei livelli attesi e realizzati.

In corrispondenza di ciascuna **macroattività** il **Piano della Performance** sarà integrato da schede contenenti una breve descrizione delle finalità che l'amministrazione si pone, i principali **portatori di interesse** (stakeholders) di riferimento e un elenco di parametri di performance.

Anche ciascun obiettivo operativo, assegnato ad uno o più centri di costo sarà misurato da indicatori, che esprimeranno, secondo l'unità di misura più idonea, un valore teso a dimostrare lo stato di realizzo.

Il Piano è strutturato in modo tale che per ogni obiettivo sarà possibile sapere, in fase di rendicontazione, se il Comune sia stato in grado di realizzare una buona performance o meno.

LE MISSIONI E I PROGRAMMI DEL D.U.P.

Missione 1 SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DI GESTIONE

- Programma 1 Organi istituzionali
- Programma 2 Segreteria generale
- Programma 3 Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
- Programma 4 Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
- Programma 5 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
- Programma 6 Ufficio Tecnico
- Programma 7 Elezioni e consultazioni popolari – Anagrafe e stato civile
- Programma 11 Altri servizi generali

Missione 3 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

- Programma 1 Gestione Funzionamento Servizio Polizia Locale

Missione 4 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

- Programma 1 Istruzione prescolastica
- Programma 2 Altri ordini di istruzione
- Programma 3 Servizi ausiliari all'istruzione

Missione 5 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITA' CULTURALI

- Programma 1 Valorizzazione dei beni di interesse storico
- Programma 2 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

Missione 6 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO

- Programma 1 Sport e tempo libero

Missione 8 ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA

- Programma 1 Urbanistica e assetto del territorio

Missione 9 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

- Programma 1 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale
- Programma 3 Gestione ciclo rifiuti
- Programma 4 Servizio Idrico integrato

Missione 10 TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'

- Programma 1 Viabilità e infrastrutture stradali

Missione 11 SOCCORSO CIVILE

- Programma 1 Protezione Civile

Missione 12 DIRITTI SOCIALI POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

- Programma 1 Interventi per l'infanzia e i minori
- Programma 2 Interventi per la disabilità
- Programma 5 Interventi per le famiglie
- Programma 9 Servizio necroscopico e cimiteriale

Missione 14 SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'

- Programma 1 Industria PMI e artigianato
- Programma 2 Commercio

Missione 20 FONDI E ACCANTONAMENTI

6. OBIETTIVI STRATEGICI E GLI OBIETTIVI OPERATIVI

LA PROGRAMMAZIONE DI RIFERIMENTO DEI SERVIZI

A livello strategico, per ogni Servizi dell'Ente vengono evidenziati:

- i collegamenti con i servizi strategici del missione di mandato;
- le politiche
- i collegamenti con le missioni del Documento Unico di Programmazione.
- Gli obiettivi strategici, che rappresentano aspetti qualificanti e prioritari rispetto all'attuazione del missione dell'Amministrazione stessa, all'interno delle quattro prospettive base del modello BSC
- I portatori di interesse (stakeholders) di riferimento
- Gli impatti (outcome), anch'essi all'interno delle quattro prospettive della BSC

Obiettivi strategici

Gli **obiettivi strategici** individuano in modo sintetico l'effetto finale che ci si propone di produrre in termini di modifica del "bisogno sociale", nonché l'impostazione generale della specifica attività che si ritiene possa essere messa in atto per conseguirlo.

Sono definiti in coerenza con le priorità politiche individuate e afferiscono ad uno dei sei centri di responsabilità entro cui si svolge l'azione dell'Amministrazione.

Gli obiettivi strategici hanno in linea generale durata triennale, in coerenza con la programmazione finanziaria.

Gli obiettivi strategici rappresentano aspetti qualificanti e prioritari rispetto all'attuazione del missione dell'Amministrazione stessa, ovvero quelli che appartengono ai centri di responsabilità della programmazione a lungo termine e che, pur nella loro scomposizione annuale, rappresentano la missione del mandato istituzionale con particolare riferimento al soddisfacimento dei bisogni ed al raggiungimento della soddisfazione degli utenti nel perseguimento di livelli di miglioramento della qualità della vita.

Gli **obiettivi strategici** rientrano nella **performance organizzativa**, che esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Gli obiettivi strategici saranno misurati attraverso indicatori di impatto che misurano l'efficacia finale dell'obiettivo rispetto al triennio di riferimento.

Obiettivi manageriali

Il conseguimento dell'obiettivo strategico ha come premessa necessaria, ma non sempre sufficiente, l'efficace realizzazione delle attività programmate o, in altri termini, il conseguimento degli obiettivi operativi.

Gli **obiettivi operativi intermedi**, (PRO), validi per ogni anno del triennio, rappresentano specificazioni degli obiettivi strategici e sono dunque funzionali al loro raggiungimento, costituiscono tappe intermedie di avvicinamento all'obiettivo finale.

Dagli obiettivi di organizzazione discendono gli obiettivi di settore e di conseguenza si passa alla **performance individuale**, che esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Gli **obiettivi operativi** costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate ai centri di responsabilità amministrativa.

Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più **obiettivi gestionali specifici**. Ovviamente, ogni responsabile ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate.

Si tratta di una funzione di base tipica del ruolo manageriale e tali **obiettivi** sono considerati "**comuni**" a tutti i Settori. Per gli obiettivi di progettazione si procederà con modularità e nel rispetto dei vincoli finanziaria.

Obiettivi manageriali comuni :

- ▶ Riunioni periodiche della Conferenza dei Responsabili di Servizio – Posizioni Organizzative su materie di competenza allargata a più servizi e per l'attuazione degli obiettivi di performance.
- ▶ Equipe periodiche tra gli Amministratori e i Responsabili di Servizio – Posizioni Organizzative per favorire la collaborazione, la comunicazione e l'interazione tra gli uffici, al fine di armonizzare i tempi degli adempimenti e delle scadenze previste dalle norme di legge.
- ▶ Attivazione del programma di innovazione informatica di comunicazione con i cittadini nell'ambito del programma innovazione
- ▶ Attuazione della normativa sulla trasparenza e l'integrità 2021/2023
- ▶ Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2023
- ▶ Applicazione Lavoro Agile ("Lavoro agile")

Obiettivi operativi

Il PEG di cui all'art 169 del Dlgs 267/2000 rappresenta il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (documento unico di programmazione, bilancio triennale) un efficace strumento in cui vengono esplicitati gli obiettivi gestionali, di mantenimento, di miglioramento e innovazione rispetto alle risorse assegnate a ciascun centro di responsabilità suddivisi in:

- ▶ obiettivi assegnati al responsabile
- ▶ gli obiettivi operativi assegnati al personale

Il raggiungimento degli obiettivi si esplicita attraverso il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo.

Tipicamente questo valore è espresso in termini quantitativi entro uno specifico intervallo temporale su cui si baserà la rendicontazione, la misurazione e la valutazione della performance rispetto al contributo fornito dal responsabile e dal personale a lui assegnato, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi gestionali, manageriali e operativi, sono misurati attraverso **indicatori di risultato** con valore atteso al 31 dicembre di ogni anno di riferimento.

Indicatori

Gli indicatori rappresentano un elemento cardine del sistema di misurazione possono essere individuate **quattro tipologie di indicatori**: stato delle risorse, efficienza, efficacia, impatto.

Indicatori di stato delle risorse quantificano e qualificano le risorse dell'amministrazione (umane, economico-finanziarie, strumentali, tangibili e intangibili): esse possono essere misurate in termini sia quantitativi (numero risorse umane, numero computer, ecc.), sia qualitativi (profili delle risorse umane, livello di aggiornamento delle infrastrutture informatiche, ecc.), anche al fine di valutare il livello di salute dell'amministrazione.

Gli indicatori di efficacia esprimono l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e necessità degli utenti (interni ed esterni) e possono essere misurati sia in termini quantitativi che qualitativi.

Gli indicatori di efficienza esprimono la capacità di trasformare le risorse (di qualsiasi tipo: umane, economico-finanziarie, strumentali), cioè input, nella realizzazione delle varie attività dell'amministrazione, cioè output. A parità di input un processo è più efficiente se ottiene maggiore output (in termini di quantità e/o valore).

Gli indicatori d'impatto esprimono l'effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di valore pubblico

Il Comune di Cislago, in relazione ai procedimenti di propria competenza, può realizzare tre tipi di output:

- 1) output servizio: prese in carico, accessi, assistenza domiciliare, mense ecc. Nel caso in cui il prodotto è un servizio l'unità di misura è generalmente l'utente del servizio ed il prodotto complessivo sarà dato dal totale degli utenti che beneficiano del servizio (es. totale bambini iscritti alla mensa scolastica....).
- 2) output bene: libri, strade ecc. Nel caso in cui il prodotto è un bene, l'unità di misura è il singolo bene prodotto o distribuito ed il prodotto complessivo è il totale dei beni prodotti distribuiti (es. totale libri prestati ecc.).
- 3) output documento: permesso di costruire; certificato anagrafico ecc. Nel caso in cui un prodotto è un documento il prodotto complessivo sarà dato dal totale dei documenti predisposti.

In generale i prodotti (o output) danno un valore assoluto, una grandezza che non sempre è conseguenza di scelte gestionali.

Attraverso la loro valutazione è possibile conoscere quali siano effettivamente i carichi di lavoro dei diversi servizi e individuare, quindi, il fabbisogno ottimale del personale per consentire l'espletamento delle diverse funzioni.

Gli indicatori di attività costituiscono, quindi, la base per la costruzione di indicatori di risultato più complessi, dati da rapporti di valori che evidenziano l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa e che consentono di rendere misurabili i profili di risultato:

- dal punto di vista temporale (rispetto delle scadenze previste, miglioramento dei tempi di definizione di una procedura),
- economico (contenimento dell'impiego delle risorse, garantendo lo stesso risultato)
- qualitativo (capacità dell'Ente di produrre valore per il cittadino o di ottimizzare le modalità di lavoro).

Tipologia Indicatore	Tipi di indicatori	Risultato atteso
Indicatori di stato delle risorse	Risorse economiche assegnate nel PEG ore di lavoro	Utilizzo risorse coerentemente alle indicazioni del DUP Controlli
Gli indicatori di efficacia	Questionario di gradimento Questionario sul benessere Rendiconti e statistiche	Pareri favorevoli o propositivi sull'attività offerta Verifica del piano per le azioni positive pari opportunità - gestione lavoro agile - Piano Organizzativo del Lavoro Agile Rispetto delle scadenze
Gli indicatori di efficienza	Personale assegnato - corsi formativi- ore di lavoro	Ottimizzazione del personale assegnato ad ogni servizio- capacità di valorizzare le professionalità

		Ore formative Ore lavoro dedicato all'obiettivo
Gli indicatori d'impatto	Servizi offerti - pratiche gestite -	Flessibilità nelle modalità di erogazione volte a rispondere il bisogno Numero documentazione prodotta

7. OBIETTIVI SPECIFICI DEI SERVIZI

SERVIZIO DI AMMINISTRAZIONE GENERALE

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 1 – SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DI GESTIONE

PROGRAMMA 1 – Organi istituzionali

PROGRAMMA 2 – Segreteria Generale

Politiche strategiche:

- Politiche per l'efficienza e l'innovazione
- Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente
- Politiche per facilitare la relazione interna all'ente
- Politiche di controllo
- Politiche di gestione del personale
- Politiche per la formazione
- Politiche per la prevenzione della corruzione

Macroattività:

- Gestione del protocollo e dell'archivio e altri servizi generali
- Gestione U.R.P.
- Gestione relazioni esterne Gestione centralino Supporto agli organi di governo
- Gestione Agenda Sindaco
- Gestione Piano in materia di anticorruzione, sistema dei controlli interni e trasparenza amministrativa
- Gestione della comunicazione istituzionale e della partecipazione
- Gestione della programmazione e lo sviluppo delle risorse umane
- Formazione al personale
- Gestione assicurazioni
- Gestione Protezione Civile (per la parte di competenza)

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI			
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale	Promuovere le iniziative culturali ed istituzionali
Prospettiva economica finanziaria	Favorire la razionalizzazione delle spese		Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	
Prospettiva dei processi interni	Adeguare i procedimenti alle misure per prevenire i rischi di corruzione	Migliorare la comunicazione interna ed esterna		Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo

Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati Dare impulso ai processi di trasparenza dell'attività amministrativa Accrescere le competenze del personale

In base a quanto sopra indicato le azioni che si intendono attuare per raggiungere gli **obiettivi individuali** sono le seguenti:

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2021
Politiche per l'efficienza e l'innovazione	RISULTATO: attività di supporto ed esecutive, quale Ufficio di staff del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, inerenti l'aggiornamento del Piano Triennale Corruzione per il triennio 2021/2023 in adeguamento alle nuove indicazioni contenute nel PNA 2020. STRATEGIE: attività di supporto operativo ed esecutivo del RPC (Responsabile Prevenzione Corruzione). RISULTATO: attuazione dell'autorizzazione per lo scarto delle operazioni di scarto della documentazione selezionata dall'archivista incaricato, relativa agli anni 1972-2000, ricevuta dalla Soprintendenza Archivistica della Lombardia. STRATEGIE: individuazione della ditta incaricata allo smaltimento di tutto lo scarto della documentazione selezionata dell'archivista in collaborazione con il Servizio Tecnico. RISULTATO: proseguimento dell'attività di razionalizzazione e riordino dell'archivio al fine di efficientare l'assetto sistematico e le potenzialità di capienza. STRATEGIE: gestione delle attività di ricollocazione e redistribuzione del materiale d'archivio, effettuate dagli Uffici, direzione delle operazioni di scarto della documentazione selezionata dall'archivista incaricato, gestione relazioni con la Soprintendenza Archivistica della Lombardia. INDICATORI: adozione del PTPC entro il 31.01; predisposizione di almeno n.3 informative specifiche inerenti il monitoraggio per l'attuazione del PTCP. Attuazione delle operazioni riguardanti l'archivio entro il 31/12.
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	RISULTATO: monitorare e coordinare l'attuazione degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 33/2013 modificato dal D.Lgs. n.97/2016 in materia di pubblicità e trasparenza, coordinando e curando la corretta e tempestiva pubblicazione sul sito web comunale. STRATEGIE: organizzare il personale dipendente del Servizio per eseguire e monitorare l'inserimento dei dati informativi nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web comunale, nel rispetto delle disposizioni impartite da Anac, coordinare e dare impulso ad attuare quanto di competenza in materia di competenza da parte degli altri Servizi dell'Ente. Monitorare i tempi di adempimento da parte dei Servizi competenti delle richieste di accesso pervenute, incluse quelle concernenti l'accesso civico semplice e l'accesso civico generalizzato. INDICATORI: predisporre entro il 31.12 una relazione sul monitoraggio dell'attuazione delle misure.

Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	RISULTATO: garantire una puntuale, corretta e completa informazione sull'attività svolta dall'Ente attraverso la gestione del sito web dell'Ente, e dei due display ubicati sul territorio. STRATEGIE: strutturare l'attività di U.R.P., che si dovrà coordinare con gli altri Servizi dell'Ente per migliorare ed ampliare le informazioni alla cittadinanza. Attivare un sistema di verifica dell'efficienza dei servizi mediante la predisposizione di un questionario di gradimento dei servizi erogati dall'Ente da distribuire agli utenti e pubblicare il relativo esito sul sito web. INDICATORI: pubblicare mensilmente una media di almeno n.3 notizie e informazioni di utilità pubblica.
Politiche di controllo	RISULTATO: Gestione dei procedimenti per assicurare l'iscrizione all'Albo Regionale del Volontariato di Protezione Civile, finalizzati alla gestione dei dati anagrafici e operatività dei volontari iscritti nel Gruppo Comunale. Attività di coordinamento con gli Organi preposti (Provincia di Varese, Regione Lombardia e Dipartimento Protezione Civile). STRATEGIE: attuazione degli adempimenti stabiliti dalla Regione Lombardia. INDICATORI: entro il 30/06 compilazione della domanda di mantenimento all'Albo del Volontariato di protezione civile utilizzando la piattaforma – DBVOL - servizio riservato alle Organizzazioni di Protezione Civile della Regione Lombardia.
Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	RISULTATO: Monitoraggio sull'attuazione delle misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023. STRATEGIE: verifica dell'attuazione di quanto stabilito all'art. 5.3 per la rotazione del personale nell'assegnazione di responsabilità di procedimento nelle attività a maggiore rischio, con particolare riferimento alle misure alternative alla rotazione del personale finalizzate a favorire la distribuzione delle competenze a tutte le professionalità presenti in ciascuna area organizzativa. INDICATORI: predisposizione della relazione sullo stato di attuazione delle misure contenute nel PTPC nei termini stabiliti dall'ANAC..

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNI 2022 - 2023
Politiche di impulso e controllo per l'attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione	RISULTATO: attuazione delle misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. STRATEGIE: mantenimento delle attività di ufficio di Staff del Segretario Comunale quale Responsabile anticorruzione, composto dai dipendenti del Servizio Amministrazione Generale, con il compito di ausilio, collaborazione, esecuzione degli adempimenti previsti nel P.T.P.C. 2021-2023.
Politiche di controllo per l'attuazione della trasparenza amministrativa	RISULTATO: Gestione dei procedimenti per assicurare l'iscrizione all'Albo Regionale del Volontariato di Protezione Civile, finalizzati alla gestione dei dati anagrafici e operatività dei volontari iscritti nel Gruppo Comunale. Attività di coordinamento con gli Organi preposti (Provincia di Varese, Regione Lombardia e Dipartimento Protezione Civile). STRATEGIE: attuazione degli adempimenti stabiliti dalla Regione Lombardia. RISULTATO: monitoraggio nell'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza amministrativa. STRATEGIE: verifica periodica della Sezione Amministrazione Trasparente con il coinvolgimento di tutti i Responsabili di Servizio interessati. Aggiornamento delle informazioni pubblicate secondo gli obblighi di legge. INDICATORI: adozione del PTPC nei termini stabiliti dall'ANAC; predisposizione di almeno n.3 informative specifiche; predisporre entro il 31.12 una relazione sul monitoraggio dell'attuazione delle misure; entro il 30/06 compilazione della domanda di mantenimento all'Albo del Volontariato di protezione civile utilizzando la piattaforma – DBVOL - servizio riservato alle Organizzazioni di Protezione Civile della Regione Lombardia.

SERVIZIO FINANZIARIO E RAGIONERIA

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 1 – SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DI GESTIONE

PROGRAMMA 3 – Gestione economica, finanziaria programmazione e provveditorato

- Gestione servizio economato
- Gestione Canoni, Censi, quote Assicurazioni, Imposte e Prestazioni Passive in genere
- Gestione Mutui, rimborsi mutui e anticipazione cassa
- Gestione Contabilità, Economica Finanziaria e Controllo Gestione
- Gestione Personale (economica)
- Gestione Consumi Energetici E Telefonici Immobili Comunali
- Gestione rapporto Tesoreria Comunale
- Gestione rapporto con organi di controllo
- Controllo entrate

MISSIONE 20 – FONDI E ACCANTONAMENTI

Politiche strategiche:

- Politiche per facilitare la relazione interna all'ente
- Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale
- Politiche di controllo
- Politiche per gli acquisti

Macroattività:

- Gestione amministrativa e contabile
- Gestione del personale
- Gestione delle assicurazioni gestione gare , contratti e acquisti
- Gestione acquisti di beni, servizi e forniture
- Controllo servizio economato
- Controllo regolarità contabile

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI		
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	
Prospettiva economica finanziaria	Mantenere l'equilibrio di bilancio	Aumentare l'efficienza tributaria	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti
Prospettiva dei processi interni	Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo –

Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati	Accrescere le competenze del personale
---	--	--

In base a quanto sopra indicato le azioni che si intendono attuare per raggiungere gli **obiettivi individuali** sono le seguenti:

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2021	INDICATORI
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	RISULTATO Monitorare l'analisi puntuale dell'andamento dei flussi delle Entrate/Uscite per una maggior funzionalità della gestione finanziaria STRATEGIE •Attività di monitoraggio delle entrate e delle spese in conto capitale attraverso la stesura di appositi report da redigere trimestralmente e in occasione di necessità volte a verificare la fattibilità di realizzazione di opere pubbliche in termini finanziari •Monitorare gli incassi dei conti correnti postali effettuando emissioni delle reversali d'incasso entro il 15 del mese successivo alla chiusura del trimestre; •Monitoraggio dei sospesi di Entrata trasmessi dalla Tesoreria Comunale con tempestiva copertura dello stesso (7 giorni dall'avvenuta verifica della causale di versamento).	ATTIVITA' PRIMARIA Personale coinvolto: il Responsabile di Servizio e 1 istruttore contabile (Rag. Ribolzi) Tempi di esecuzione: Intero anno Numerico: N° report N° reversali a copertura
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	RISULTATO Nomina Revisore Unico dei Conti in scadenza STRATEGIE: Attivazione della procedura presso la Prefettura con richiesta dei professionisti estratti, verifica fattibilità assunzione incarico in rapporto al compenso e alla verifica dei requisiti, predisposizione atto,	ATTIVITA' PRIMARIA Personale coinvolto: Il Responsabile del Servizio Tempi di esecuzione: Scadenza attuale organo 15/9, richiesta entro 15/8, dalla estrazione 20 giorni. Numerico: rispetto tempi sopra definitivi
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	RISULTATO Costituzione del Fondo Risorse Decentrate nel rispetto della normativa vigente e conseguenti adempimenti STRATEGIE: Costituzione del Fondo Risorse Decentrate applicando le clausole stabilite dai singoli provvedimenti normativi e anche in riferimento alla nuova modalità di applicazione dell'indennità di risultato per i responsabili di posizione organizzativa;	ATTIVITA' PRIMARIA Personale coinvolto: 1 istruttore (rag. Mautone) Per il provvedimento dispositivo il Responsabile del Servizio Tempi di esecuzione: Entro il 30.09.2021 Numerico: Valore iniziale 70% Valore finale 100%
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	RISULTATO Cessione quote di partecipazione Aqua Seprio Servizi srl. STRATEGIE Lo scopo è la cessione della quota di partecipazione della Società Aqua Seprio Servizi	ATTIVITA' PRIMARIA Personale coinvolto: Il Responsabile del Servizio Tempi di esecuzione:

	srl non avendo la stessa più alcuna utilità per l'Ente. Prima fase: Verifica della possibilità di cessione in base allo Statuto della società. Interesse delle società che attualmente vi partecipano all'acquisizione e in alternativa richiesta alla società che gestisce il SII della provincia di Como e/o di Varese	Nel corso dell'esercizio finanziario la prima fase di verifica. Numerico: Risposte positive e/o negative delle società che partecipano attualmente in qualità di soci.
Politiche di controllo, legalità e dell'innovazione	RISULTATO Controllo e predisposizione trimestrale della chiusura di cassa dell'Organo di revisione Contabile. STRATEGIE Verificare le scritture contabili del Tesoriere, procedendo alla quadratura del saldo operando con il controllo dei dati contabili dell'Ente con quelli forniti sulla piattaforma web, al fine di redigere il verbale al termine del trimestre il verbale	ATTIVITA' PRIMARIA Personale coinvolto: 1 Istruttore (Rag. Mautone) Per il provvedimento dispositivo Responsabile del Servizio Tempi di esecuzione: Intero anno, trimestrale Numerico: N° verbali
Politiche di controllo, legalità e dell'innovazione	RISULTATO Bonifica dello "stock" dei debiti sulla Piattaforma per la certificazione dei crediti e comunicazione pagamenti sul sito del MEF. STRATEGIE Controllo delle fatture registrate sulla piattaforma MEF con e correzione e integrazione delle registrazioni effettuate dal sistema informatico.	ATTIVITA' PRIMARIA Personale coinvolto: 1 Istruttore (Rag. Balzarotti) Responsabile di Servizio Tempi di esecuzione: Attività continuativa per l'intero anno solare con predisposizione report ogni mese Numerico: VALORE DI PARTENZA Assente VALORE DI ARRIVO 100%
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	RISULTATO Attivazione della gestione delle entrate comunali tramite la piattaforma del Pago PA adottando nuove modalità di incasso STRATEGIE •Far interagire e migliorare il rapporto tra il programma di contabilità finanziaria e il sistema dei pagamenti (intermediario tecnologico). •Verifica costante delle procedure e delle opportunità migliorative con specifico riguardo alla funzionalità della metodologia di pagamento.	ATTIVITA' PRIMARIA Personale coinvolto: 1 Istruttore (Rag. Ribolzi) Tempi di esecuzione: Intero anno Numerico: VALORE DI PARTENZA Assente VALORE DI ARRIVO 100%
Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione della normativa sulla Trasparenza	RISULTATO Attuazione delle azioni previste dalla normativa vigente a garanzia della trasparenza e dell'integrità con tempestività, entro 15 giorni dal provvedimento. STRATEGIE Pubblicazione degli atti ai sensi della legge Pubblicazione e aggiornamento costante dei dati inerenti agli enti vigilati e partecipati ai sensi di legge; Diffusione delle forme di pagamento con il sistema informatico e pubblicazione degli indicatori sulla tempestività dei pagamenti	ATTIVITA' DI SUPPORTO Personale coinvolto: tutto il personale afferente al servizio Finanziario e Ragioneria Tempi di esecuzione: nel rispetto delle scadenze fissate dalla normativa vigente in materia di trasparenza Numerico: VALORE DI PARTENZA 50% VALORE DI ARRIVO 100%

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNI 2022 - 2023	INDICATORI
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	RISULTATO Rispondenza dati finanziari di bilancio con necessità di spesa di personale. STRATEGIE Verifica periodica in occasione di nuove assunzioni, e di variazione di bilancio della congruità degli stanziamenti di spesa di personale con le politiche organizzative dell'Ente	ATTIVITA' PRIMARIA Personale coinvolto: 1 istruttore (Rag. Mautone) Il Responsabile del Servizio Tempi di esecuzione: A richiesta del Responsabile. Numerico: Valore iniziale assente Valore finale 100%
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	RISULTATO Cessione quote di partecipazione Aqua Seprio Servizi srl. STRATEGIE Lo scopo è la cessione della quota di partecipazione della Società Aqua Seprio Servizi srl non avendo la stessa più alcuna utilità per l'Ente. Fase 2 – Cessione definitiva delle quote.	ATTIVITA' PRIMARIA Personale coinvolto: Il Responsabile del Servizio Tempi di esecuzione: realizzazione fase due entro il 31/12. Numerico: Cessione quote entro 31.12.2022.
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	RISULTATO Promozione di tavoli di lavoro e confronto con le altre Posizioni Organizzative per rendere maggiore la condivisione del Documento Unico di programmazione del Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio consolidato STRATEGIE: Convocazione dei tavoli di lavoro con le P.O. , stesura di un calendario per l'attività di condivisione, confronto e aggiornamento del documento Unico di programmazione del Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del bilancio consolidato creando una rete di maggior collaborazione, condivisione e confronto con tutti i Responsabili di posizione organizzativa	ATTIVITA' PRIMARIA Personale coinvolto: Il Responsabile del Servizio Tempi di esecuzione: Verifica in occasione di variazioni di bilancio, equilibri, documenti di programmazione e rendicontazione. Numerico: Mail chiarimenti e n. incontri
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	RISULTATO Attivazione della gestione delle entrate comunali tramite la piattaforma del Pago PA adottando nuove modalità di incasso STRATEGIE Servizio BANCOMAT PAGOPA e connessione con programma di contabilità finanziaria e intermediario tecnologico	ATTIVITA' PRIMARIA Personale coinvolto: 1 Istruttore (Rag. Ribolzi) Tempi di esecuzione: entro fine esercizio finanziario 2022 Numerico: VALORE DI PARTENZA Assente VALORE DI ARRIVO 100%
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	RISULTATO Adottare modalità avanzate di liquidazione dei pagamenti dell'Ente. STRATEGIE Al fine di snellire i termini di pagamento, implementazione della procedura di liquidazione con firma digitale e scansione dei documenti nel programma di contabilità finanziaria.	ATTIVITA' PRIMARIA PERSONALE COINVOLTO 1 istruttore (rag. Balzarotti) Responsabile del Servizio Tempi di esecuzione: Formazione dei dipendenti: entro 31/5/2022 in modo scagionato per singolo servizio.

		Doppia modalità (cartacea e digitale) in modalità prova per mesi due (sino al 31/7/2022) Numerico: Avvio definitivo entro il 30/9/2022
--	--	--

SERVIZIO DEMOGRAFICO ELETTORALE

Relazione previsionale programmatica:

PROGRAMMA 1 – GESTIONE DEI SERVIZI COMUNALI

Progetto 2 Spese per Elettorale, Anagrafe, Stato Civile

PROGRAMMA 9 – GESTIONE BENI DEMANTALI, PATRIMONIO COMUNALE, LAVORI PUBBLICI

Progetto 5 Gestione Servizio Cimiteriale (per la parte di competenza)

Politiche strategiche:

- Politiche per l'efficienza e l'innovazione
- Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente
- Politiche per l'informazione e la trasparenza amministrativa

Macroattività:

- Gestione dei servizi demografici: Anagrafe, Stato Civile, Elettorale
- Erogazione servizi cimiteriali
- Gestione acquisti di beni, servizi e forniture

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI		
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Potenziare e migliorare il rapporto con l'utenza	
Prospettiva economica finanziaria	Razionalizzare le spese		
Prospettiva dei processi interni	Rimodulare i processi per favorire l'accesso ai servizi agli utenti/cittadini	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo –
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare ed incrementare i sistemi informativi integrati		Accrescere le competenze del personale

In base a quanto sopra indicato le azioni che si intendono attuare per raggiungere gli **obiettivi individuali** sono le seguenti:

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2021
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	RISULTATO Esercizio competenze dell'ente in materia anagrafica al fine di dare attuazione alla normativa regolante il reddito di cittadinanza - Elaborazione pratiche su piattaforma GEPI. STRATEGIE Organizzare i procedimenti necessari per l'evasione delle pratiche, ovvero verificare i requisiti anagrafici di residenza e di soggiorno per le pratiche a carico dell'Ente e per le richieste da parte di altri enti. INDICATORI Finalizzare la pratica all'INPS entro 5 giorni per coloro che sono in possesso dei requisiti
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	RISULTATO Adempimento di tutte le attività ed operazioni riguardanti il Censimento permanente, essendo l'ente stato individuato quale Comune campione per le attività di rilevazione statistica della popolazione e delle abitazioni avviate dall' ISTAT. STRATEGIE Organizzare le attività amministrative preparatorie, gestire le fasi di pubblicità e comunicazione ai selezionati, effettuare le interviste ai soggetti campione nel rispetto del piano di lavoro dettato dall'Istat. INDICATORI Compilare i questionari nei termini indicati dall'ISTAT
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	RISULTATO - Mantenere lo standard qualitativo del servizio demografico anche in relazione all'attuale situazione emergenziale sanitaria da COVID-19. - Consentire al cittadino di ottenere le certificazioni necessarie anche non in presenza. STRATEGIE Favorire il cittadino all'accesso del servizio demografico limitando al minimo i tempi di attesa utilizzando un calendario di appuntamenti per il rilascio della carta di identità elettronica e altre pratiche complesse (es. residenze, dichiarazioni di nascita, giuramenti per cittadinanza, separazione e divorzi, D.A.T. ecc..) Mantenere il calendario degli appuntamenti soprattutto nel periodo di emergenza COVID garantendo le urgenze. Predisporre sul sito la possibilità di ottenere il rilascio di certificati online con autenticazione SPID. INDICATORI Per l'interno anno solare.
Politiche per l'efficienza e l'innovazione digitale	RISULTATO - Installare l'applicazione AppIO abilitando al suo interno i servizi del Comune di Cislago per fornire al cittadino un collegamento diretto (attraverso lo smartphone) con i servizi e le comunicazioni della PA. - Installare sul sito comunale il link per la richiesta di certificazione anagrafica online. STRATEGIE Mantenere efficienti e ampliare i servizi informativi comunali al fine di dare

	un'informazione immediata e puntuale al cittadino per garantire la piena operatività degli uffici e migliorare l'informazione anche nell'ottica del processo di digitalizzazione a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione. INDICATORI Inviare periodicamente le comunicazioni ai cittadini attraverso applicazione AppIO.
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	RISULTATO • Rinnovare contratti cimiteriali in scadenza. STRATEGIE Procedere alla verifica dei contratti cimiteriali in scadenza e provvedere alla ricerca degli eredi per l'invio della comunicazione di rinnovo e eventuale dichiarazione di decadenza della concessione e ritorno in disponibilità. INDICATORI Completare entro il 31.12 le concessioni in scadenza nell'anno
Politiche per l'efficienza e l'innovazione	RISULTATO • In attuazione del piano di monitoraggio redatto nel 2019, procedere alla registrazione informatica degli atti di stato civile nascita, morte, matrimoni, cittadinanze pregressi relativi al periodo 1968-1972. STRATEGIE Procedere all'aggiornamento e all'adeguamento dell'archivio informatico mediante registrazione informatica degli atti di stato civile. INDICATORI Completare entro il 31.12
POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNI 2022-2023
Politiche per l'efficienza e l'innovazione	RISULTATO • Registrare gli atti di stato civile nascita, morte, matrimoni, cittadinanze pregressi relativi alle annualità successive al 1972. STRATEGIE Procedere all'aggiornamento e all'adeguamento dell'archivio informatico mediante registrazione informatica degli atti di stato civile. INDICATORI Entro il 31.12. di ogni anno prevedere la registrazione di blocchi quinquennali.
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	RISULTATO • Rinnovare contratti cimiteriali in scadenza. STRATEGIE Procedere alla verifica dei contratti cimiteriali in scadenza e provvedere alla ricerca degli eredi per l'invio della comunicazione di rinnovo e eventuale dichiarazione di decadenza della concessione e ritorno in disponibilità. INDICATORI Completare entro fine anno i contratti in scadenza

SERVIZIO TECNICO

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 1 – SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DI GESTIONE

PROGRAMMA 5 – Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

PROGRAMMA 6 – Ufficio Tecnico

MISSIONE 8 – ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA

PROGRAMMA 1 – Urbanistica e assetto del territorio

MISSIONE 9 – SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

PROGRAMMA 1 – Tutela, valorizzazione e recupero ambientale

PROGRAMMA 3 – Gestione ciclo rifiuti

PROGRAMMA 4 – Servizio Idrico Integrato

PROGRAMMA 5 – Viabilità e Infrastrutture stradali

MISSIONE 10 – TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'

PROGRAMMA 1 – Manutenzione stradale

PROGRAMMA 3 – Gestione viabilità (circolazione e sicurezza stradale)

MISSIONE 12 – DIRITTI SOCIALI POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

PROGRAMMA 9 – Servizio necroscopico e cimiteriale

Politiche strategiche:

- Politiche per l'efficienza e l'innovazione
- Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente
- Politiche di controllo
- Politiche per l'edilizia
- Politiche per le infrastrutture
- Politiche per la sicurezza sul lavoro e la formazione
- Politiche per gli acquisti

Macroattività:

- Gestione processi edilizia privata, urbanistica, ecologia e SUE
- Supporto agli organi di governo
- Gestione assicurazioni (per quanto di competenza)
- Progettare e gestire interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sul patrimonio comunale e gestione dello stesso
- Progettare e gestire lavori di edilizia pubblica
- Manutenzione ordinaria straordinaria e riqualificazione del patrimonio stradale
- Manutenzione ordinaria, straordinaria e riqualificazione dei parchi e del verde e dell'illuminazione pubblica
- Gestione e organizzazione iniziative per la tutela ambiente
- Controllo raccolta e smaltimento rifiuti (per quanto di competenza)
- Erogazione servizi cimiteriali (per quanto di competenza)
- Adempimenti connessi alle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro
- Gestione acquisti di beni, servizi e forniture (per quanto di competenza)

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI		
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Riqualificazione urbana e sviluppo del territorio

Prospettiva economica finanziaria	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento			Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti
Prospettiva dei processi interni	Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo –	
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati	Accrescere le competenze del personale		

In base a quanto sopra indicato le azioni che si intendono attuare per raggiungere gli **obiettivi individuali** sono le seguenti:

POLITICHE	OBIETTIVI 2021
Politiche per le infrastrutture	RISULTATO - riduzione dei consumi energetici dei fabbricati comunali; - adeguamento degli impianti esistenti e dei fabbricati alle norme vigenti in materia di impianti tecnologici, sicurezza, prevenzione incendi, antisismica, etc. STRATEGIE Esecuzione di interventi di manutenzione straordinaria diretti a mantenere in efficienza gli immobili comunali, rinnovandone gli impianti tecnologici o l'involucro con l'obiettivo di ridurre i consumi energetici. - Interventi finanziati con i contributi resi disponibili dallo Stato (art. 1, c. 29, L. 160/2019): a) messa in sicurezza del pozzo dismesso sito in Villa Isacchi; b) messa in sicurezza dei serramenti del serbatoio pensile dell'acquedotto comunale sito in via Stazione; c) realizzazione di una piattaforma elevatrice presso la scuola primaria "G. Mazzini"; d) riqualificazione energetica impianto illuminazione Municipio. Indicatore: affidamento e inizio lavori entro il 15/09/2021. - Intervento finanziato con il contributo concesso dalla Regione Lombardia (L.R. 4/2021) riguardante i lavori di riqualificazione energetica – sostituzione serramenti del fabbricato denominato "ex IAL". Indicatore: affidamento entro il 10/09/2021. - progettazioni definitive-esecutive finanziate con contributi dello Stato (art. 1, c. 51-58, L. 160/2019 - D.M. 07/12/2020): a) progettazione lavori di messa in sicurezza dell'Auditorium; b) progettazione lavori di messa in sicurezza dell'altana sita in Villa Isacchi; c) progettazione lavori di riqualificazione energetica dell'impianto termico del fabbricato denominato "ex IAL". Indicatore: affidamento entro il 12/05/2021.

Politiche per le infrastrutture	RISULTATO - miglioramento della sicurezza delle infrastrutture stradali; - completamento delle reti infrastrutturali di competenza comunale; STRATEGIE - adeguamento e riqualificazione infrastrutture viarie. a) esecuzione lavori di allargamento di via Vecchio Bozzente – Lotto 1. Indicatore: ultimazione entro il 31/12/2021. b) lavori di messa in sicurezza delle strade comunali finanziati con il contributo regionale (L.R. 9/2020) Indicatore: ultimazione entro il 31/08/2021. c) lavori di manutenzione straordinaria delle sedi stradali (finanziate con avanzo di amministrazione 2021). Indicatore: ultimazione entro il 31/10/2021.
Politiche per le infrastrutture	RISULTATO Realizzazione nuove attrezzature sportive presso il Centro Sportivo Comunale sito in viale dello Sport (Fase II); STRATEGIE Approvazione della Convenzione tra il Comune e Autostrada Pedemontana Lombarda S.p.A. relativa al finanziamento del 1° Lotto dei lavori. Indicatore: approvazione entro il 31/12/2021.
Politiche per le infrastrutture	RISULTATO - rendere disponibili ai cittadini sepolture di diversa tipologia. STRATEGIE - realizzazione nel Campo L del Cimitero di Cislago n. 16 tombe ipogee a otto posti. Indicatore: approvazione del progetto esecutivo e avvio procedura di affidamento dei lavori entro il 31/12/2021. - realizzazione nel Campo L del Cimitero di Cislago di nuovi loculi fuori terra (circa 50). Indicatore: approvazione del progetto esecutivo e avvio procedura di affidamento dei lavori entro il 31/12/2021.
Politiche per l'edilizia	RISULTATO Supporto alle iniziative individuate dall'Amministrazione Comunale dirette all'attuazione delle previsioni dello strumento urbanistico generale. STRATEGIE: Istruttoria e predisposizione degli atti da sottoporre all'approvazione dell'Amministrazione Comunale relativi a: - piani attuativi riguardanti Ambiti di Trasformazione, - istanze di P.d.C. in variante al P.G.T. con la procedura S.U.A.P., - procedure di Valutazione Ambientale Strategica. Indicatore: completamento istruttoria e invio della bozza di provvedimento all'Amministrazione Comunale nei termini previsti dalla L.R. 12/2005.

Politiche per la formazione e la sicurezza sul lavoro	RISULTATO Aggiornamento del personale alle normative più recenti riguardanti il Servizio (edilizia privata, urbanistica, lavori pubblici e ambiente). Aggiornamento del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. STRATEGIE - favorire la partecipazione del personale tecnico e amministrativo ai seminari e ai corsi di aggiornamento, nei limiti delle risorse disponibili, favorendo una preparazione intersettoriale; Indicatore: report relativo alla partecipazione del personale del Servizio alle attività formative (da redigere entro il 28/02/2022). - garantire la formazione del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro alle scadenze previste nel D.Lgs. 81/2008 e negli Accordi Stato-Regioni. Indicatore: report relativo alla partecipazione del personale dell'Ente Servizio alle attività formative programmate dall'RSPP (da redigere entro il 28/02/2022).
---	--

POLITICHE	OBIETTIVI 2022
Politiche per le infrastrutture	RISULTATO - riduzione dei consumi energetici dei fabbricati comunali - adeguamento sismico degli edifici comunali - attuazione delle norme in materia di inquinamento acustico derivante dal traffico veicolare. STRATEGIE - esecuzione di interventi di manutenzione straordinaria diretti a mantenere in efficienza gli immobili comunali, rinnovandone gli impianti tecnologici con l'obiettivo di ridurre i consumi energetici; - adeguamento degli impianti tecnologici esistenti negli immobili comunali e messa in sicurezza edifici comunali; - avvio di un programma pluriennale di adeguamento sismico degli edifici scolastici.
Politiche per le infrastrutture	RISULTATO Migliorare la gestione degli interventi manutentivi e il controllo sul territorio. STRATEGIE Adeguare la gestione delle attività manutentive in relazione alle risorse umane disponibili, prevedendo un progressivo aumento dei servizi esternalizzati e una puntuale programmazione degli interventi.
Politiche per le infrastrutture – lavori pubblici	RISULTATO migliorare lo standard di sicurezza sulle strade. STRATEGIE Realizzazione interventi di manutenzione straordinaria delle sedi stradali di alcune vie comunali. Adeguamento e riqualificazione infrastrutture viarie. Affidamento dei lavori di allargamento di via Vecchio Bozzente – Lotto 2.

Politiche per la sicurezza sul lavoro e la formazione	RISULTATO Ridurre il rischio di infortuni per il personale. STRATEGIE Implementazione del sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro.
---	--

POLITICHE	OBIETTIVI 2023
Politiche per le infrastrutture	RISULTATO (da attuare in più anni) recupero del patrimonio edilizio esistente riduzione dei consumi energetici dei fabbricati comunali salvaguardia delle aree a verde STRATEGIE Proseguimento dell'attuazione delle strategie intraprese nel 2021/2023, che necessitano di un ambito temporale superiore all'anno.
Politiche per le infrastrutture	RISULTATO Migliorare la gestione degli interventi manutentivi e il controllo sul territorio. STRATEGIE Attivazione di procedure che consentano una gestione semplice ed efficace delle richieste di intervento per riparazioni, guasti, etc., e delle segnalazioni dei cittadini.
Politiche per le infrastrutture – lavori pubblici	RISULTATO Miglioramento degli standard di sicurezza sulla rete viabilistica comunale. STRATEGIE Costruzione strada di accesso al nuovo Centro Sportivo Comunale.
Politiche per la sicurezza sul lavoro e la formazione	RISULTATO Ridurre il rischio di infortuni per il personale. STRATEGIE Monitorare periodicamente il livello della formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 3 – GIUSTIZIA ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA

PROGRAMMA 1 – Gestione e funzionamento Servizio Polizia Locale

PROGRAMMA 2 – Segreteria Generale – servizio demografico elettorale (per la parte di competenza)

MISSIONE 10 – TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'

PROGRAMMA 3 – Gestione viabilità (circolazione e sicurezza stradale)

MISSIONE 11 – SOCCORSO CIVILE

PROGRAMMA 1 – Protezione civile

Politiche strategiche:

- ▶ Sicurezza urbana e stradale
- ▶ Facilitare la relazione con l'esterno
- ▶ Politiche per l'efficienza e l'innovazione

Macroattività:

- ▶ Gestione dei servizi di vigilanza sul territorio
- ▶ Gestione dei servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale e di sicurezza urbana
- ▶ Gestione dei servizi di vigilanza sull'attività edilizia commerciale e produttiva
- ▶ Gestione delle attività amministrative di polizia locale: autorizzazioni, sanzioni ordinanze
- ▶ Gestione acquisti di beni, servizi e forniture
- ▶ Gestione della protezione civile (per quanto di competenza)
- ▶ Supporto agli organi di governo

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza
Prospettiva economica finanziaria	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	
Prospettiva dei processi interni	Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini	Migliorare la comunicazione interna ed esterna
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati	Accrescere le competenze del personale

In base a quanto sopra indicato le azioni che si intendono attuare per raggiungere gli **obiettivi individuali** sono le seguenti:

Anno 2021

POLITICHE	OBIETTIVI
Sicurezza urbana e stradale	RISULTATO Mantenere il presidio del territorio con servizio appiedato, almeno, bisettimanale (da aprile a settembre). Implementare l'educazione stradale nelle scuole primarie di primo grado (entro giugno). Controlli contrassegni invalidi con incrocio banda dati anagrafe in relazione agli aventi diritto deceduti o scaduti di validità. (tutto l'anno). Stesura del Nuovo Regolamento di Polizia Urbana, verificato che l'attuale impianto normativo risulta datato e non più corrispondente alle attuali criticità (entro settembre). STRATEGIE Sicurezza reale e percepita: migliorare ed ampliare la vigilanza del territorio con la collaborazione delle altre forze di Polizia. Organizzare sopralluoghi e posti di controllo congiunti, anche nelle ore serali (da giugno a ottobre). Sicurezza stradale: In linea con i dettami del d.lgs. 285/1992 e relativo Regolamento di Esecuzione e del d.P.R. 495/1992 e del d.lgs. 81/2008, si persegue lo scopo di eseguire controlli mirati e continui dei cantieri stradali. Incrementare i servizi di Polizia Stradale automontati con particolare attenzione al controllo del corretto uso dei cellulari alla guida dei veicoli (da giugno a dicembre). Aggiornamento piano di emergenza di Protezione Civile entro ottobre 2022. INDICATORI: Attuare le azioni sopra descritte nei termini esposti, redigendo periodici report sullo stato di attuazione.
Efficienza ed innovazione	RISULTATO: Sistemazione archivio dell'Ufficio nell'ottica della quasi totale digitalizzazione. Attività di controllo e verifica della manutenzione ordinaria e straordinaria della segnaletica stradale verticale, predisposizione ordini di acquisto. Gestione del personale addetto all'esecuzione dei lavori. Completare il processo di digitalizzazione dell'Area e adoperarsi per il rispetto delle direttive AGID - RISCOSSIONE CDS E ALTRE SANZIONI CON SISTEMA PAGO PA STRATEGIE: Assegnazione ai singoli operatori (n.2) dei procedimenti amministrativi da evadere con individuazione di specifiche competenze (polizia edilizia, polizia giudiziaria, infortunistica) con il mantenimento dell'interscambiabilità per i procedimenti massivi. Miglioramento della professionalità degli operatori attraverso una formazione continua fornita dagli istituti specializzati nelle materie specifiche di competenza della Polizia Locale, tenendo conto delle attitudini dei singoli operatori. INDICATORI: Redigere periodici report con cadenza almeno trimestrale da inoltrare al Sindaco sul corretto e tempestivo adempimento degli obiettivi.

Anno 2022

POLITICHE	OBIETTIVI
Sicurezza urbana e stradale	RISULTATO Attivare servizi che esaltino la visibilità sul territorio, in particolare nelle frazioni. (tutto l'anno)

	Implementare l'educazione stradale coinvolgendo anche la Scuola Materna, mantenendo in ogni caso l'offerta di corsi di educazione stradale alle scuole primarie (entro giugno) Dare attuazione al D.lgs. n. 116 del 2020 che parzialmente modifica il D.lgs. 152/2006 recependo le direttive europee sui rifiuti UE 2018/851 e sugli imballaggi e rifiuti di imballaggio 2018/852, ponendo in essere controlli mirati tesi a contrastare fenomeni di abbandono di rifiuti e trasporto di sostanze pericolose. STRATEGIE Sicurezza urbana: mantenere il programma di frequenza giornaliera di attività esterna di vigilanza del territorio e delle strade (tutto l'anno); Monitorare le situazioni urbane di degrado o di isolamento che favoriscono l'insorgere di comportamenti illeciti, quali il danneggiamento del patrimonio pubblico (imbrattamento) segnaletica stradale, vandalismi nei parchi pubblici) (tutto l'anno). Sicurezza stradale: Predisporre controlli mirati al cosiddetto traffico pesante soprattutto quello che coinvolge direttamente il centro abitato (da giugno a novembre). INDICATORI: Attuare le azioni sopra descritte nei termini esposti, redigendo periodici report sullo stato di attuazione.
Efficienza ed innovazione	RISULTATO Migliorare lo standard dei servizi nella prospettiva cittadino/utente, ottimizzando le risorse a disposizione, mantenendo intatti i servizi già esistenti. STRATEGIE: Migliorare la sicurezza in particolare quella stradale implementando i servizi di controllo sul territorio anche con gli strumenti in dotazione al servizio. (tutto l'anno) Garantire il rispetto dei tempi dell'erogazione dei servizi a favore del cittadino, sempre in correlazione alle risorse umane disponibili. INDICATORI: Redigere periodici report con cadenza almeno trimestrale da inoltrare al Sindaco sul corretto e tempestivo adempimento degli obiettivi.

Anno 2023

POLITICHE	OBIETTIVI
Sicurezza urbana e stradale	RISULTATO Riscontro di una sicurezza partecipata con un coinvolgimento diretto del cittadino, responsabilizzato. STRATEGIE Sicurezza urbana: mantenere il programma di frequenza giornaliera di attività esterna di vigilanza del territorio e delle strade (tutto l'anno); Sicurezza stradale: attivare i servizi di controllo con finalità preventiva, inerenti alla guida in stato di ebbrezza e sotto l'effetto di sostanze stupefacenti e/o psicotrope. Incrementare i servizi di Polizia Stradale automatizzati con particolare attenzione al controllo del corretto uso delle cinture di sicurezza alla guida dei veicoli, dei dettami che impongono particolari comportamenti dei conducenti dei veicoli nei confronti dei pedoni. (da aprile a dicembre). INDICATORI: Attuare le azioni sopra descritte nei termini esposti, redigendo periodici report sullo stato di attuazione.

SERVIZIO CULTURA, ISTRUZIONE, SPORT E TEMPO LIBERO

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 4 – ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

PROGRAMMA 1 – Istruzione prescolastica/Sistema 0 – 6 anni

PROGRAMMA 2 – Altri ordini di istruzione

PROGRAMMA 3 – Servizi ausiliari all'istruzione

MISSIONE 5 – TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITÀ CULTURALI

PROGRAMMA 1 – Valorizzazione dei beni di interesse storico

PROGRAMMA 2 – Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

MISSIONE 6 – POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO

PROGRAMMA 1 – Sport e tempo libero

Politiche strategiche:

- Sostegno alla cultura e al patrimonio artistico
- Sostegno alle attività motorie per il benessere
- Sostegno per le attività didattiche
- Politiche per l'efficienza e l'innovazione
- Politiche per l'integrazione sociale
- Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente
- Politiche per gli acquisti

Macroattività:

- Gestione della biblioteca e del patrimonio culturale ed artistico
- Organizzazione manifestazioni ed iniziative culturali
- Organizzazione e supporto attività di carattere sportivo e per il Tempo Libero
- Gestione Auditorium, e altri spazi comunali (usi occasionali)
- Gestione convenzioni spazi per attività operative delle Associazioni
- Gestione Centro Sportivo e altre palestre comunali
- Gestione servizio refezione scolastica
- Gestione di iniziative e interventi parascolastici per il diritto allo studio
- Gestione attività delegate da altre istituzioni pubbliche (Assistenza educativa presso scuole secondarie di secondo grado)
- Gestione rapporti con le scuole territoriali
- Collaborazione e gestione rapporti con il Sistema Bibliotecario di Saronno
- Collaborazione con le associazioni culturali e sportive, Banda municipale e Pro Loco
- Gestione strumenti per la divulgazione e la pubblicizzazione attività, incluso periodico comunale
- Gestione iniziative per l'integrazione scolastica
- Concessione patrocini e contributi alle associazioni culturali, ricreative e sportive
- Gestione Servizio Civile Nazionale e Regionale
- Gestione acquisti di beni, servizi e forniture

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI			
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale	Migliorare la qualità della prospettiva educativa e sportiva	Sviluppo culturale

Prospettiva economica finanziaria	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti		
Prospettiva dei processi interni	Ripensare i processi a favore degli utenti/cittadini	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati	Incrementare la leadership, l'autonomia e la responsabilità	Accrescere le competenze del personale

I portatori di interesse:

Cittadini, studenti della scuola dell'infanzia, primaria, secondaria di primo e secondo grado, Personale delle istituzioni scolastiche territoriali, fornitori, operatori turistici, associazioni sportive e culturali, famiglie, Biblioteche del territorio, Aziende, Enti e Istituzioni dello Stato

Impatti – Risultati attesi:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	IMPATTI
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale Migliorare la qualità della prospettiva educativa e sportiva Sviluppo culturale	Servizi efficienti e maggiore vivibilità
Prospettiva economica finanziaria	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse
Prospettiva dei processi interni	Ripensare i processi a favore degli utenti/cittadini Migliorare la comunicazione interna ed esterna Potenziare e migliorare l'assetto organizzativo	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale	Organizzazione e innovazione

In base a quanto sopra indicato le azioni che si intendono attuare per raggiungere gli **obiettivi individuali** sono le seguenti:

POLITICHE	OBIETTIVI
Sostegno alla cultura e al patrimonio artistico (Biblioteca Comunale)	RISULTATO Incremento del patrimonio librario attraverso l'utilizzo delle risorse assegnate dal decreto del Decreto del Ministro per i Beni e le attività culturali n. 191/2021. STRATEGIE Procedere agli acquisti presso almeno n° 3 fornitori con le caratteristiche previste dal Decreto. INDICATORI: Completamento dell'istruttoria entro Novembre 2021 (scadenza fissata dal Decreto).
Sostegno alle attività didattiche ed educative	RISULTATO Attivare i servizi per il Diritto allo Studio. STRATEGIE Reperire nuovo fornitore per il servizio di refezione scolastica. Assicurare il fornitore per i servizi scolastici diversi INDICATORI: Completamento dell'istruttoria della gara per refezione scolastica entro Agosto 2021. Completamento affidamento servizi scolastici entro Agosto 2021.
Sostegno alle attività motorie per il benessere Politiche per l'integrazione sociale	RISULTATO Rendere disponibili alla cittadinanza gli impianti sportivi di via Papa Giovanni XXII e viale dello Sport da Settembre 2021. STRATEGIE Affidare in concessione la gestione degli impianti sportivi. INDICATORI: Conclusione della procedura di affidamento della concessione entro Luglio 2021.
Politiche per l'integrazione sociale: Associazionismo	RISULTATO Favorire la partecipazione alla vita della comunità, favorire la coesione sociale. STRATEGIE Sostenere le Associazioni del territorio nella realizzazione di iniziative da loro proposte e coinvolgere le Associazioni nei progetti dell'Amministrazione. INDICATORI: Approvazione patrocinio alla Rassegna MICROLUDI (entro Ottobre 2021) Approvazione patrocinio alle iniziative promosse da Associazione Alpini (entro Dicembre 2021).

Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	RISULTATO Snellire le procedure per la fornitura dei libri di testo ad alunni scuola primaria. STRATEGIE Acquistare e avviare utilizzo di software <i>on cloud</i> per la gestione delle cedole librerie; condivisione del progetto e formazione per tutte le parti coinvolte (famiglie, fornitori, scuole). INDICATORI: Completamento dell'istruttoria e attivazione della piattaforma entro Ottobre 2021.
Politiche per attuazione piano triennale trasparenza e integrità e piano triennale prevenzione corruzione	RISULTATO Modificare le modalità di iscrizione on line ai servizi scolastici, prevedendo utilizzo dello SPID. STRATEGIE Adozione dello SPID per le iscrizioni on line ai servizi scolastici. INDICATORI: Conclusione istruttoria e attivazione dello SPID entro Luglio 2021.
Politiche per l'efficienza e l'innovazione	RISULTATO Ricoprire la posizione C1 prevista in organico presso Servizio Cultura e vacante da Luglio 2020. STRATEGIE Assumere previo scorrimento di graduatorie o mobilità. INDICATORI: Completamento dell'istruttoria entro Dicembre 2021.

SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 12 – DIRITTI SOCIALI POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA

PROGRAMMA 1 – Interventi per l'infanzia e i minori

PROGRAMMA 2 – Interventi per la disabilità

PROGRAMMA 5 – interventi per le famiglie

Politiche strategiche:

- ▶ Politiche per facilitare la relazione con l'esterno
- ▶ Politiche per gli acquisti
- ▶ Politiche di sostegno alle attività domiciliari per il mantenimento dell'autosufficienza
- ▶ Politiche per l'integrazione sociale
- ▶ Politiche per le pari opportunità
- ▶ Politiche per il lavoro
- ▶ Politiche per la casa
- ▶ Politiche per l'efficienza e l'innovazione
- ▶ Politiche per la tutela dei minori

Macroattività:

- ▶ Supporto agli organi di governo
- ▶ Gestione degli acquisti di beni servizi e forniture
- ▶ Organizzazione manifestazioni ed iniziative a carattere sociale
- ▶ **Gestione servizi pasti a domicilio per persone in difficoltà**
- ▶ Erogazione contributi alle persone in difficoltà
- ▶ Concessione patrocini e contributi alle associazioni di volontariato e con scopo sociale
- ▶ Gestione dei servizi e delle attività rivolte ai minori, alle famiglie, agli anziani, alle persone diversamente abili e ai nuclei in condizioni di fragilità e bisogno
- ▶ Gestione iniziative per l'integrazione scolastica
- ▶ Gestione servizi ai minori per la conciliazione tempo lavoro e famiglia
- ▶ Gestione iniziative per le opportunità occupazionali
- ▶ Gestione iniziative per le pari opportunità
- ▶ Gestione iniziative per la casa (bandi regionali...) e assegnazione, controllo alloggi di edilizia residenziale pubblica
- ▶ Gestione attività delegata dallo Stato (sgate, assegni INPS, RdC)
- ▶ Gestione progetti rivolti ai giovani
- ▶ Collaborazione per la gestione associata delle attività del Piano di Zona
- ▶ Collaborazione e gestione rapporti con i servizi territoriali e la rete degli enti pubblici
- ▶ Gestione del servizio di trasporto per persone in situazione di svantaggio
- ▶ Gestione del servizio tutela minori

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

INDICATORI	OBIETTIVI STRATEGICI		
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale

Prospettiva economica finanziaria	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	
Prospettiva dei processi interni	Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo -
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati	Accrescere le competenze del personale	

Al fine di predisporre un sistema di misurazione dei risultati ottenuti rispetto alle aspettative si esplicitano i seguenti obiettivi individuali:

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI 2021
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	OBIETTIVO ANNO 2020 NON RAGGIUNTO/COVID RISULTATO Facilitare la conoscenza dei singoli casi in carico ai diversi servizi e al personale interno del Servizio stesso, così da garantire continuità nonostante la turnazione degli operatori. STRATEGIE Mantenere aggiornate le schede utenti e le relative cartelle sociali. 2021: avviare il passaggio alla cartella informatizzata Distretto di Saronno (Responsabile del Servizio). INDICATORI: Entro il mese di dicembre: partecipazione ad incontri di formazione e conoscenza della nuova piattaforma (Istruttore Direttivo D1).
Politiche sociali territoriali	OBIETTIVO ANNO 2020 NON RAGGIUNTO/COVID RISULTATO Revisione del Regolamento Distrettuale Servizi Sociali e adeguamento alla normativa vigente. STRATEGIE 2021: conclusione della revisione dell'intero regolamento e simulazioni (Responsabile del Servizio). INDICATORI Entro settembre conclusione della redazione della bozza del nuovo regolamento e organizzazione di un incontro di presentazione tecnica agli organi politici (Sindaci o Assessori delegati).
Politiche per la casa	OBIETTIVO ANNO 2020 NON RAGGIUNTO/COVID RISULTATO Gestione dei servizi abitativi pubblici (L.R. 16/2016). STRATEGIE

	Applicazione del Regolamento Regionale 4/2017 “Disciplina della programmazione e dell’offerta abitativa pubblica e sociale e dell’accesso e permanenza nei servizi abitativi pubblici”, in vigore da febbraio 2018. 2021: sperimentazione della nuova graduatoria Distrettuale approvata a novembre 2019. Monitoraggio della disponibilità del Patrimonio Residenziale Pubblico e aggiornamento costante della Piattaforma Regionale. INDICATORI In collaborazione con il Distretto di Saronno avvio dei due bandi annuali. Il primo entro aprile ed il secondo entro dicembre. Con l’anno 2020 si chiude la sperimentazione.
Politiche per la casa	RISULTATO Gestione del Contributo di solidarietà in favore degli inquilini dei Servizi Abitativi Pubblici (L.R. 16/2016, Dgr 4833/21). STRATEGIE Avvio del bando finalizzato all’erogazione del contributo regionale, in collaborazione con l’ente gestore del Patrimonio di Edilizia Residenziale pubblica e del Servizio Finanziario al fine di ridurre le morosità degli inquilini. INDICATORI Entro aprile 2021, avvio del bando con rendicontazione dell’utilizzo sulla piattaforma informatica di Regione Lombardia. A seguito dell’avvio il bando diventerà stabile. Con l’anno 2021 si chiude la sperimentazione ed il bando verrà riproposto fino a quando ci saranno i fondi regionali.
Politiche per l’integrazione sociale	OBIETTIVO ANNO 2020 NON RAGGIUNTO/COVID E MODIFICATO RISULTATO Migliorare le azioni rivolte alla fascia della popolazione anziana cercando di implementare un servizio diurno rispondente alle loro esigenze in linea con le direttive regionali. STRATEGIE 2021: a seguito della scadenza dell’appalto della gestione del Centro Diurno Anziani (luglio 2021). Valutazione di forme differenti per rispondere al bisogno della popolazione anziana. (Responsabile del Servizio). INDICATORI Avviare nuove collaborazioni con gli enti erogatori di servizi.
Politiche per l’integrazione sociale	RISULTATO Implementare le azioni rivolte alla fascia della popolazione pre-adolescente e adolescente mantenendo il servizio diurno per rispondere alle esigenze di crescita e di socializzazione. STRATEGIE 2021: realizzazione di un progetto per prevenire la povertà educativa a seguito della pandemia. (Responsabile del Servizio) INDICATORI Organizzare tra l’anno scolastico 2020/2021 e l’avvio dell’anno 2021/2022 di un progetto estivo di lotta alla povertà educativa.
Politiche per facilitare la relazione interna all’ente	RISULTATO Passaggio all’Assegno unico INPS. La misura è contenuta nel decreto legge 8 giugno 2021 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell’8 giugno. La domanda andrà presentata

	in modalità telematica all'Inps o presso gli istituti di patronato. Ad oggi ANCI ipotizza che i Comuni manterranno l'onere di raccogliere ed istruire le pratiche di passaggio per tutti il 2021. STRATEGIE 2021: monitorare la normativa al fine di comprendere quando la misura diventerà efficace per la popolazione mantenendo gli interventi in atto. (Istruttore Direttivo D1). INDICATORI Avviso sul sito internet, rivolto all'intera popolazione circa l'avvio della nuova misura e accompagnamento dell'utenza verso le nuove modalità.
Politiche sociali territoriali	RISULTATO Implementazione dell'utilizzo del voucher come strumento di acquisto ed erogazione delle prestazioni sociali. Avvio del suo utilizzo a nuove aree di intervento oltre a quella del trasporto. STRATEGIE 2021: sperimentazione del voucher per l'erogazione del Servizio di Assistenza Domiciliare per persone non autosufficienti. INDICATORI Avvio dell'applicazione del voucher per l'erogazione del Servizio di Assistenza Domiciliare. Predisposizione di un apposito capitolo di spesa nel bilancio di previsione 2022.
Politiche per facilitare la relazione interna all'ente	RISULTATO Attività di supporto per l'organizzazione interna del personale "Piano delle performance". Individuazione di modalità alternative per lo svolgimento del lavoro amministrativo, dato il venir meno della collaborazione di n. 9 ore settimanali dell'istruttore C1 (posto vacante da coprire con modalità esterna, procedimento assegnato al Servizio Istruzione, Cultura, Sport e Tempo Libero). STRATEGIE 2021: redarre una relazione esplicativa del carico di lavoro degli Istruttori Direttivi, individuando e quantificando le aree di lavoro amministrativo. INDICATORI Redazione della relazione descrittiva da mettere agli atti.

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI 2022-2023
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	RISULTATO Facilitare la conoscenza dei singoli casi in carico ai diversi servizi e al personale interno del Servizio stesso, così da garantire continuità nonostante la turnazione degli operatori. STRATEGIE 2022: introduzione dello strumento informatico e prima sperimentazione di utilizzo. 2023: utilizzo della cartella informatizzata per la registrazione di ogni primo accesso al Servizio e graduale inserimento delle cartelle sociali presente negli schedari del Servizio. INDICATORI: 2022: inserimento di n. 20 cartelle nel nuovo programma informatico entro i tre mesi dall'adozione dello strumento. Il tempo stimato per l'inserimento di ogni cartella è di 3/4 ore (Istruttore Direttivo D1). 2023: inserimento di circa 50 cartelle nel nuovo programma entro l'anno. Il tempo stimato per ogni cartella è di 2/3 ore (Istruttore Direttivo D1).

Politiche per facilitare la relazione interna all'ente	RISULTATO Predisporre quanto necessario per finalizzare l'assunzione di un nuovo operatore (Direttore Istruttivo/Assistente Sociale) part-time da destinare al Servizio. STRATEGIE La Legge 178/2020 (Legge di bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797 e seguenti, ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti. In quest'ottica, ai fini di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, ha previsto l'erogazione di un contributo economico a favore degli Ambiti sociali territoriali (ATS) in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente. 2022: fornire tutti i dati e la documentazione al Distretto Sociale al fine di finalizzare la richiesta ed ottenere il contributo. INDICATORI Ottenimento del contributo di € 20.000 euro annui per il raggiungimento del rapporto di 1 assistente sociale ogni a 4.000 abitanti.
--	---

SERVIZIO TRIBUTI COMMERCIO NOTIFICAZIONI

Documento Unico di Programmazione:

MISSIONE 1 – SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DI GESTIONE

PROGRAMMA 2 – Segreteria Generale (Gestione Albo informativo e notificazioni)

PROGRAMMA 4 – Gestione delle entrate e servizi fiscali (Gestione Tributi Comunali)

MISSIONE 14 – SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'

PROGRAMMA 1 – Industria PMI e artigianato (Gestione SUAP telematico)

PROGRAMMA 2 – Commercio (Gestione attività commerciali)

Politiche strategiche:

- Politiche per facilitare la relazione interna all'ente
- Politiche tributarie
- Politiche per gli acquisti
- Politiche per la relazione con l'esterno/interno
- Politiche per le attività economiche e di sviluppo

Macroattività:

- Supporto agli organi di governo
- Gestione tributi
- Gestione acquisti di beni, servizi e forniture
- Gestione commercio
- Gestione notifiche e albo informatico

Obiettivi strategici in relazione alle prospettive:

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI		
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi	Garantire le condizioni di legalità e sicurezza	Sviluppare sistemi a sostegno dei cittadini in difficoltà economica
Prospettiva economica finanziaria	Aumentare l'efficienza tributaria	Ottimizzazione delle risorse	Garantire le attività di controllo per la lotta all'evasione
Prospettiva dei processi interni	Migliorare i processi a favore degli utenti/cittadini	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati accessibili	Accrescere la professionalità del personale	Garantire supporto a sostegno delle attività economiche

In base a quanto sopra indicato le azioni che si intendono attuare per raggiungere gli **obiettivi individuali** sono le seguenti:

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI
Politiche tributarie	RISULTATO: Aumentare l'efficienza tributaria attraverso il costante aggiornamento della banca dati, costante monitoraggio delle riscossioni e degli accertamenti iscritti a bilancio. Applicazione del sistema di pagamento PAGOPA. STRATEGIE: Acquisizione periodica e continua dei flussi di entrata. Verifica dei versamenti. Aggiornamento contestuale del Portale di Contribuente per rendere disponibili i dati agli utenti registrati. Monitoraggio degli accertamenti iscritti a bilancio con i dati di riscossione per il Servizio Finanziario. Definire l'applicazione del sistema di pagamento PAGOPA per la TARI, in alternativa al modello unificato di pagamento F24, in linea con le disposizioni del Decreto "Semplificazioni", convertito in legge con modificazioni dalla Legge 11 settembre 2020, n. 120. INDICATORI: Report sulle attività svolte (anno 2021)
Politiche tributarie	RISULTATO: Riorganizzare le attività tributarie sulla base dell'istituzione del nuovo Canone Unico Patrimoniale istituito dal 1° gennaio 2021 con Legge 160/2019. STRATEGIE: Adozione degli atti necessari all'applicazione della nuova entrata (atti deliberativi, definizione tariffe del canone e adozione dei Regolamenti comunali per disciplinare la nuova entrata). INDICATORI: Report sulle attività svolte (entro giugno 2021)
Politiche tributarie	RISULTATO: Aumentare l'efficienza tributaria attraverso la continua verifica della banca dati IMU. STRATEGIE: Verifica della banca dati, dei versamenti e delle dichiarazioni, e della soggettività imponibile IMU. Accertamento delle violazioni riscontrate. INDICATORI: Report sulle attività svolte (dicembre 2021)
Politiche tributarie	RISULTATO: Accrescere la professionalità del personale attraverso corsi di formazione.

	STRATEGIE: Partecipazione a corsi e seminari di aggiornamento. Anche in modalità on line. INDICATORI: Numero corsi di formazione e seminari frequentati (anno 2021)
Politiche tributarie	RISULTATO: Sviluppare sistemi a sostegno dei cittadini in difficoltà economica. STRATEGIE: Informare i contribuenti circa le agevolazioni tributarie attive per i soggetti che versano in situazioni di disagio economico, e sulle modalità di attivazione le stesse. Dare visibilità e favorire l'adesione al progetto di baratto amministrativo attivato per la TARI. Prevedere riduzioni della TARI a sostegno delle utenze danneggiate dall'emergenza sanitaria da COVID-19. INDICATORI: Adozione degli atti necessari a dare esecuzione alle agevolazioni (anno 2021)
Politiche per le attività economiche e di sviluppo	RISULTATO: Potenziare servizi a sostegno delle attività economiche sul territorio. STRATEGIE: Fornire supporto e collaborazione all'Associazione intercomunale del Commercio Antiche Brughiere al fine di agevolare l'adozione di azioni comuni per lo sviluppo del commercio nell'area del distretto. Creare una mail list per comunicare direttamente con tutte le attività commerciali ed aggiornarle su eventuali aggiornamenti normativi, bandi con contributi regionali mirati, e le attività svolte dal Distretto. INDICATORI: Report sulle attività svolte nel 2021.
Politiche per le attività economiche e di sviluppo	RISULTATO: Supportare le attività nell'utilizzo dello Sportello Unico per le Attività Produttive SUAP CISLAGO. STRATEGIE: Aggiornamento costante del Portale con le novità normative e di procedura sulle attività economiche. Supporto alle imprese attraverso consulenze e informazioni telefoniche o per posta elettronica. Collaborazione con la CCIAA di Varese per il progetto Fascicolo d'Impresa" e con la partecipazione ai tavoli di lavoro, incontri di confronto e formazione mirata organizzati per i SUAP della provincia di Varese (es. "100% SUAP Regione Lombardia" indetto dal Regione Lombardia e UnionCamereLombardia) INDICATORI: Report sull'attività svolta nel 2021.
Politiche per la relazione con l'esterno/interno	RISULTATO: Migliorare la comunicazione interna ed esterna e migliorare i processi a favore degli utenti/cittadini.

STRATEGIE:

Aggiornamento costante del sito istituzionale con ogni informazione utile ai cittadini e alle imprese sulle novità tributarie.

Favorire l'utilizzo da parte dei contribuenti del canale on line "Portale del Contribuente" per l'accesso diretto alla banca dati comunale, la verifica della propria posizione tributaria IMU e TARI e la comunicazione tempestiva di ogni variazione con l'ufficio tributi. Migliorare l'accesso al Portale attraverso credenziali SPID e CIE.

INDICATORI:

Report sull'aggiornamento del sito con le informazioni utili ai fini della corretta applicazione delle disposizioni in materia tributaria.

Numero degli utenti registrati al Portale del Contribuente nell'anno 2021.

8. VALUTAZIONE, MISURAZIONE EPREMIALITÀ

LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Organismo indipendente di valutazione

La misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il soggetto di natura tecnica che ha il compito di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'amministrazione nel suo complesso.

L'OIV oltre a svolgere all'interno di ciascuna amministrazione un ruolo fondamentale nel processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti/responsabili e nell'adempimento degli obblighi di integrità e trasparenza posti alle amministrazioni, concorre a elaborare il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni e a presentare una proposta di valutazione dei dirigenti/responsabili, valida la Relazione sulla performance, garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità.

Assume, pertanto, un ruolo di organismo certificatore dei processi e si configura quale organismo autonomo, autorevole ed imparziale nei giudizi che è chiamato ad esprimere nell'esercizio delle funzioni di competenza.

L'Organismo è nominato dal Sindaco, supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici. Contribuisce altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione.

La condivisione degli obiettivi

I Responsabili dei Servizi (Titolari di Posizione organizzativa) sono garanti della vigilanza sulla effettiva produttività delle risorse umane assegnate, sull'efficienza della relativa struttura e dell'attribuzione dei trattamenti economici al personale.

Ai titolari di Posizione organizzativa è richiesto di rendere noti al proprio personale, gli obiettivi assegnati e quindi di coinvolgerlo pienamente sulla necessità del loro raggiungimento.

I Responsabili di Servizio dovranno esplicitare direttamente e con puntualità le caratteristiche delle prestazioni che vengono richieste individualmente al fine di conseguire risultati in termini di miglioramento del servizio e di realizzazione dei piani dell'Amministrazione, richiamandosi ai fattori comportamentali individuati nelle apposite schede che costituiranno quindi il metro per la valutazione dei comportamenti organizzativi e dei livelli di prestazione di ogni singolo dipendente che è chiamato a partecipare almeno ad un obiettivo di PEG.

In parallelo al monitoraggio che viene effettuato periodicamente dall'OIV sul livello di raggiungimento degli obiettivi, anche i responsabili di Servizio provvedono monitorare l'andamento dei servizi e lo svolgimento delle prestazioni del personale assegnato.

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La fase di rendicontazione rappresenta la fase conclusiva del ciclo di pianificazione e controllo (o ciclo della performance).

Dopo la conclusione dell'esercizio di ogni anno sarà elaborata la Relazione sulla Performance. Trattasi di un documento consuntivo, quindi riferito all'esercizio dell'anno precedente, che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai risultati attesi, definiti ed esplicitati nel Piano della Performance.

In tale documenti si evidenzieranno i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate.

LA SCHEDA DI VALUTAZIONE BILANCIATA (BSC) COME STRUMENTO DI RENDICONTAZIONE

La BSC, come definita al precedente cap. 5, rappresenta lo strumento di rendicontazione, in grado di fornire informazioni sintetiche, misurabili e mirate.

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Il presente Piano della Performance ha lo scopo di ottemperare a quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di efficienza, qualità, competenza ed economicità della pubblica amministrazione, pertanto, individua prevalentemente attività legate ad obiettivi di carattere annuale.

Con la BSC gli strumenti esistenti sono collegati tramite un filo logico che è rappresentato dalla volontà di fare della strategia un processo continuo all'interno del sistema di pianificazione e controllo.

Strumenti quali cruscotti di controllo e schede bilanciate di controllo sono in grado di assolvere ad una molteplice funzione come:

- * strumento di traduzione e attuazione della strategia;
- * strumento di valutazione della strategia;
- * strumento di misurazione dei risultati ed incentivazione al personale;
- * strumento di comunicazione esterna.

LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE, E PREMIALITÀ

In base alla Relazione sulla Performance prodotta annualmente dai Responsabili dei Servizi, con la quale si evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate riferiti all'esercizio dell'anno precedente, viene attuata la misurazione e la valutazione dei Responsabili di servizio e dei singoli dipendenti.

Il sistema di valutazione è impostato sulla verifica dei seguenti indicatori, presi anche singolarmente:

- ▶ Miglioramento della performance individuale come rapporto tra carico di lavoro istituzionale e prestazioni di lavoro correlate agli obiettivi assegnati (*raggiungimento dei risultati attesi*);
- ▶ Miglioramento dell'indice di presenza, come rapporto tra le ore di presenza effettiva, senza le ore di straordinario, e le ore contrattualmente dovute (*indice di assenteismo*);
- ▶ Miglioramento dell'indice di adeguatezza, come rapporto tra i risultati conseguiti e i risultati attesi (*valutazione interna*);
- ▶ Miglioramento dell'indice di tempestività, come rapporto tra quantità e qualità della prestazione come viene percepita dall'utenza e quella ritenuta ottimale; (*valutazione esterna*).

QUANTIFICAZIONE, ASSEGNAZIONE E DISTRIBUZIONE "BUDGET"

Ogni anno in base alle norme dettate dai Contratti Collettivi degli Enti Locali, come poi declinato all'interno del Contratto Integrativo Decentrato, viene determinato il "Fondo Risorse Decentrate" e la sua destinazione; all'interno del quale una quota del Fondo è finalizzata ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi Performance nel rispetto degli artt. 68 e 69 del CCNL 2016/2018.

Per ogni Responsabile viene quantificato e assegnato un **budget potenziale** sulla base del personale in ruolo, considerandolo presente per l'intero anno, rapportandolo alla categoria di appartenenza ed alla tipologia del rapporto di lavoro se a tempo pieno o ridotto.

A tal fine si utilizzano i seguenti parametri per il personale a tempo pieno già applicati e collaudati nelle valutazioni degli anni precedenti:

categoria A 1,00

categoria B 1,10

categoria C 1,30

categoria D 1,40

per il personale a tempo ridotto i coefficienti sono rapportati al numero di ore lavorative prescritte nel contratto individuale.

In base alla percentuale di risultato assegnata dal OIV nella valutazione riferita alle Posizioni Organizzative, viene definito l'ammontare del **budget effettivo** per ciascun Centro di Responsabilità.

Ogni Responsabile ripartisce il budget effettivo destinato al suo Servizio, rapportandolo alle ore settimanali, ai mesi di servizio prestato, al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione e utilizzando i parametri differenziati per categoria come da tabella:

Categoria Di Inquadramento	Coefficienti moltiplicatori
A	1,00
B	1,10
C	1,30
D	1,40

L'importo della retribuzione per la performance spettante è calcolato applicando la seguente formula:

punteggio valutazione x coefficiente moltiplicatore = punteggio attribuito

budget effettivo: sommatoria dei punteggi attribuiti = quota unitaria

da moltiplicare per il punteggio attribuito ad ogni singolo dipendente rapportandolo alle ore di presenza e al periodo di servizio

Le eventuali economie derivanti dal mancato raggiungimento di tutto o in parte degli obiettivi saranno attribuite ai Servizi che hanno raggiunto tutti gli obiettivi con il massimo del risultato.

PROCEDURA DI VALUTAZIONE

Come meglio individuato nei paragrafi precedenti a ciascun Responsabile di Servizio vengono assegnati degli obiettivi prevedendo anche il "peso" di ognuno (allegato A), l'individuazione delle risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie alle finalità identificate. L'Organismo Indipendente di Valutazione coordina tali attività ed utilizza gli schemi predisposti ai fini della verifica e della successiva valutazione sul raggiungimento

dei risultati.

Sulla base degli obiettivi specifici assegnati il Responsabile attribuisce, in coerenza al PEG approvato dalla Giunta, gli obiettivi individuali ai dipendenti a lui assegnati.

In sede di rendicontazione ciascun Responsabile di servizio provvede a valutare tutto il personale ad esso assegnato considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti da ciascun dipendente nel corso dell'anno solare precedente.

A tal fine il Responsabile si avvale, a livello sintetico, della scheda individuata nell'allegato "A1", differente a seconda che si tratti di dipendenti inquadrati nella categoria A, B, C e D.

Il Responsabile di Servizio, ai fini dell'attribuzione dei punteggi previsti nella scheda di valutazione, si avvale:

- › delle proprie osservazioni e di quelle dei diretti collaboratori;
- › di informazioni purché adeguatamente verificate di provenienza dell'utenza;
- › delle segnalazioni effettuate dagli stessi dipendenti da valutare, i quali possono rappresentare, entro la fine dell'anno, tutti i fatti e le situazioni che ritengono utili alla loro valutazione.

Periodicamente i Responsabili di servizio possono elaborare valutazioni parziali dei dipendenti ed avvertire quelli per i quali si profila una valutazione negativa indicandone le ragioni essenziali.

Entro il mese di chiusura del rendiconto della gestione previsto dalle norme vigenti, si conclude il processo di valutazione degli obiettivi e delle prestazioni di performance.

A tal fine:

- ▶ I Responsabili di Servizio compilano le apposite schede finalizzate alla valutazione degli obiettivi e dei comportamenti dei singoli dipendenti a loro assegnati. Tale azione può venire svolta anche con colloqui e di incontri con il proprio lavoratore o previa "autovalutazione". Le schede compilate sono consegnate tempestivamente ai dipendenti assegnati i quali hanno tempo cinque giorni dal ricevimento per evidenziare eventuali discordanze mediante la presentazione di memoria scritta e/o essere rappresentato dalle Organizzazioni Sindacali o da un legale di fiducia.
- ▶ La relazione dei Responsabili di Servizio con le annesse schede di valutazione di cui al punto precedente sono trasmesse all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il quale verifica il raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti avuti da ogni singolo Responsabile di Servizio compilando la scheda - allegato "C"- e assegna la percentuale di risultato valevole per il calcolo del **budget effettivo** da riconoscere al servizio. I Responsabili ricevuta la scheda con il risultato della valutazione hanno cinque giorni di tempo per esprimere eventuali controdeduzioni.

Al termine della predetta procedura i Responsabili definiscono le premialità per ogni singolo dipendente e il Sindaco, viste le schede inerenti i Responsabili di Servizio inoltrate dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) attribuisce la retribuzione di risultato ai Responsabili di Posizione Organizzativa.

COMUNICAZIONE DEL PIANO ALL'INTERNO ED ALL'ESTERNO

L'individuazione e la definizione degli obiettivi è in grado di responsabilizzare e motivare non solo i Responsabili dei Servizi, ma tutta la struttura organizzativa dell'ente divenendo, così, uno strumento efficace in linea con le nuove disposizioni normative di semplificazione e trasparenza.

Fondamentale, pertanto, è attuare una serie di incontri specifici per illustrare il Piano della Performance, specificando gli obiettivi assegnati all'unità organizzativa.

Il presente Piano sarà pubblicato nella sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" del sito istituzionale, in modo che tutti soggetti interessati possano prenderne visione ed eventualmente proporre delle migliorie.



COMUNE DI CISLAGO
Provincia di Varese

Allegato "A"

SCHEDA ASSEGNAZIONE PESI

**"RAPPORTO MISSIONE DOCUMENTO UNICO DI
PROGRAMMAZIONE CON GLI OBIETTIVI PER I DIVERSI
SERVIZI " E RELATIVI INDICATORI.**

PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

SERVIZIO AMMINISTRAZIONE GENERALE

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	IMPATTI	PESO
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale	Servizi efficienti e maggiore vivibilità	30
Prospettiva economica finanziaria	Favorire la razionalizzazione delle spese Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse	20
Prospettiva dei processi interni	Adeguare i procedimenti alle misure per prevenire i rischi di corruzione Migliorare la comunicazione interna ed esterna Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo	25
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale Dare impulso ai processi di trasparenza dell'attività amministrativa	Organizzazione innovazione	25
Totale			100

SERVIZIO FINANZIARIO E DI RAGIONERIA

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	IMPATTI	PESO
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Servizi efficienti e maggiore vivibilità	20
Prospettiva economica finanziaria	Mantenere l'equilibrio di bilancio Aumentare l'efficienza tributaria Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse	40
Prospettiva dei processi interni	Ripensare i processi a favore degli utenti/cittadini Migliorare la comunicazione interna ed esterna Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo	20
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale	Organizzazione e innovazione	20
Totale			100

SERVIZIO DEMOGRAFICO

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	IMPATTI	PESO
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Potenziare e migliorare il rapporto con l'utenza	Servizi efficienti e maggiore vivibilità	25
Prospettiva economica finanziaria	Razionalizzare le spese	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse	20
Prospettiva dei processi interni	Rimodulare i processi per favorire l'accesso ai servizi agli utenti/cittadini Migliorare la comunicazione interna ed esterna Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo	30
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare ed incrementare i sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale	Organizzazione e innovazione	25
Totale			100

SERVIZIO TECNICO

PROSPETTIVE	OBIETTIVI SPECIFICI PER SERVIZIO	IMPATTI	PESO
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza Riqualficazione urbana e sviluppo del territorio	Servizi efficienti e maggiore vivibilità	25
Prospettiva economica finanziaria	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse	25
Prospettiva dei processi interni	Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini Migliorare la comunicazione interna ed esterna Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo	25
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale	Organizzazione e innovazione	25
Totale			100

SERVIZIO POLIZIA LOCALE

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	IMPATTI	PESO
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza	Servizi efficienti e maggiore vivibilità	30
Prospettiva economica finanziaria	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse	20
Prospettiva dei processi interni	Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo	30
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale	Organizzazione e innovazione	20

SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE CULTURA SPORT E TEMPO LIBERO

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	IMPATTI	PESO
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Potenziare le politiche sociali e di coesione sociale Migliorare la qualità della prospettiva educativa e sportiva Sviluppo culturale	Servizi efficienti e maggiore vivibilità	40
Prospettiva economica finanziaria	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse	20
Prospettiva dei processi interni	Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini Migliorare la comunicazione interna ed esterna Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo	20
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale	Organizzazione e innovazione	20
Totale			100

SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	IMPATTI	PESO
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale	Servizi efficienti e maggiore vivibilità	30
Prospettiva economica finanziaria	Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse	20
Prospettiva dei processi interni	Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini Migliorare la comunicazione interna ed esterna Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo	25
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati Accrescere le competenze del personale	Organizzazione e innovazione	25
Totale			100

SERVIZIO TRIBUTI COMMERCIO NOTIFICAZIONI

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	IMPATTI	PESO
Prospettiva del cittadino/utente	Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi Garantire le condizioni di legalità e sicurezza Sviluppare sistemi a sostegno dei cittadini in difficoltà economica	Servizi efficienti e maggiore vivibilità	20
Prospettiva economica finanziaria	Aumentare l'efficienza tributaria Ottimizzazione delle risorse Garantire le attività di controllo per la lotta all'evasione	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse	40
Prospettiva dei processi interni	Migliorare i processi a favore degli utenti/cittadini Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo	20
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati accessibili Accrescere le professionalità del personale Garantire supporto a sostegno delle attività economiche	Organizzazione e innovazione	20
Totale			100



COMUNE DI CISLAGO
Provincia di Varese

Allegato "B"

SCHEDE DI VALUTAZIONE PERMANENTE

PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

(art. 17 – comma 2- punto a – CCNL 01/04/1999 e art. 9 del D.Lgs. 150/2009)

Strumenti necessari:

- Scheda per la Categoria A
- Scheda per la Categoria B
- Scheda per la Categoria C
- Pagella per la Categoria D
- Descrizione dei punteggi

DATI ANAGRAFICI		anno	
nome - cognome		CATEGORIA A	
anno assunzione			
servizio di appartenenza			
categoria			
profilo professionale			
nome valutatore			
PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI DEL SERVIZIO DI APPARTENENZA	PESO	
Prospettiva del cittadino/utente			
Prospettiva economica finanziaria			
Prospettiva del processi interni			
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento			
TOTALE		100	
OBIETTIVI INDIVIDUALI			
POLITICA DI RIFERIMENTO PER SERVIZIO	DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	PUNTEGGIO ASSEGNATO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ESPRESSO IN CENTESIMI	
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER OBIETTIVI	su 100	
motivazioni della valutazione:			
FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO	% PESO	Valutazione (numerica)	PUNTI
Quantità di lavoro (capacità di svolgere i compiti dal punto di vista quantitativo)	20		
Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	15		
Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazioni effettuate)	15		
Gestione delle priorità (capacità di seguire l'ordine di importanza delle attività)	5		
Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)	5		
Impegno (capacità di svolgere i compiti attribuiti con perizia necessaria)	10		
Competenza (capacità di applicare le competenze ai compiti attribuiti)	10		
Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)	10		
Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)	5		
Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)	5		
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER FATTORI	100	su 100
ESITO FINALE		PUNTI	
AREA OBIETTIVI			
AREA FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI			
TOTALE		su 200	

DATI ANAGRAFICI		anno	
nome - cognome		CATEGORIA B	
anno assunzione			
servizio di appartenenza			
categoria			
profilo professionale			
nome valutatore			
PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI DEL SERVIZIO DI APPARTENENZA	PESO	
Prospettiva del cittadino/utente			
Prospettiva economica finanziaria			
Prospettiva del processi interni			
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento			
TOTALE		100	
OBIETTIVI INDIVIDUALI			
POLITICA DI RIFERIMENTO PER SERVIZIO	DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	PUNTEGGIO ASSEGNATO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ESPRESSO IN CENTESIMI	
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER OBIETTIVI	su 100	
motivazione della valutazione:			
FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO		% PESO	Valutazione (numerica)
Quantità di lavoro (capacità di svolgere i compiti dal punto di vista quantitativo)		20	
Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)		15	
Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate)		15	
Gestione delle priorità (capacità di seguire l'ordine di importanza delle attività)		5	
Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)		10	
Impegno (capacità di svolgere i compiti attribuiti con perizia necessaria)		10	
Competenza (capacità di applicare le competenze ai compiti attribuiti)		10	
Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)		5	
Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)		5	
Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)		5	
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER FATTORI	100	su 100
ESITO FINALE		PUNTI	
AREA OBIETTIVI			
AREA FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI			
TOTALE		su 200	

DATI ANAGRAFICI		anno	
nome - cognome		CATEGORIA C	
anno assunzione			
servizio di appartenenza			
categoria			
profilo professionale			
nome valutatore			
PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI DEL SERVIZIO DI APPARTENENZA	PESO	
Prospettiva del cittadino/utente			
Prospettiva economica finanziaria			
Prospettiva dei processi interni			
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento			
TOTALE		100	
OBIETTIVI INDIVIDUALI			
POLITICA DI RIFERIMENTO PER SERVIZIO	DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	PUNTEGGIO ASSEGNATO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ESPRESSO IN CENTESIMI	
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER OBIETTIVI	su 100	
motivazione della valutazione			
FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO	% PESO	Valutazione (numerica)	PUNTI
Quantità di lavoro (capacità di svolgere i compiti dal punto di vista quantitativo)	15		
Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	10		
Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazione effettuate)	10		
Gestione delle priorità (capacità di seguire l'ordine di importanza delle attività)	5		
Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)	5		
Impegno (capacità di svolgere i compiti attribuiti con perizia necessaria)	15		
Competenza (capacità di applicare le competenze ai compiti attribuiti)	10		
Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)	10		
Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)	10		
Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)	10		
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER FATTORI	100	su 100
ESITO FINALE		PUNTI	
AREA OBIETTIVI			
AREA FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI			
TOTALE		su 200	

DATI ANAGRAFICI		anno	
nome - cognome		CATEGORIA D	
anno assunzione			
servizio di appartenenza			
categoria			
profilo professionale			
nome valutatore			
PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI DEL SERVIZIO DI APPARTENENZA	PESO	
Prospettiva del cittadino/utente			
Prospettiva economica finanziaria			
Prospettiva dei processi interni			
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento			
TOTALE		100	
OBIETTIVI INDIVIDUALI			
POLITICA DI RIFERIMENTO PER SERVIZIO	DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	PUNTEGGIO ASSEGNATO PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ESPRESSO IN CENTESIMI	
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER OBIETTIVI	su 100	
motivazioni della valutazione			
FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO		% PESO	valutazione
Quantità di lavoro (capacità di svolgere i compiti dal punto di vista quantitativo)		5	
Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)		10	
Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazione effettuate)		5	
Gestione delle priorità (capacità di seguire l'ordine di importanza delle attività)		15	
Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)		15	
Impegno (capacità di svolgere i compiti attribuiti con perizia necessaria)		10	
Competenza (capacità di applicare le competenze ai compiti attribuiti)		10	
Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)		10	
Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)		10	
Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)		10	
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER FATTORI	100	su 100
ESITO FINALE		PUNTI	
AREA OBIETTIVI			
AREA FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI			
TOTALE		su 200	

Descrizione dei punteggi

Quantità di lavoro realizzato	Realizza prevalentemente quantità scarse rispetto alle assegnate (Orientativamente inferiore al 30%)	Insufficiente	0
	Realizza prevalentemente quantità minime rispetto alle assegnate (Orientativamente inferiore al 50%)	Sufficiente	4
	Realizza quantità solitamente poco inferiori alle assegnate (inferiore al 80%)	Discreto	6
	Realizza quantità solitamente non inferiori alle assegnate (inferiore al 100%)	Buono	8
	Realizza abitualmente quantità pari a quelle assegnate (pari al 100%)	Ottimo	10
Puntualità	Impiega tempi lunghi anche nella produzione di processi non complessi	Insufficiente	0
	Impiega prevalentemente tempi molto più lunghi di quelli previsti o preventivati	Sufficiente	4
	Impiega occasionalmente tempi più lunghi di quelli previsti o preventivati	Discreto	6
	Impiega spesso i tempi previsti o preventivati	Buono	8
	Impiega abitualmente i tempi previsti o preventivati	Ottimo	10
Qualità	Realizza il lavoro con errori	Insufficiente	0
	Realizza prevalentemente una precisione molto scarsa rispetto all'attesa	Sufficiente	4
	Realizza una precisione sufficiente rispetto all'attesa	Discreto	6
	Realizza una precisione buona scarsa rispetto all'attesa	Buono	8
	Realizza la precisione attesa	Ottimo	10
Priorità	Non è in grado di capire le priorità del lavoro in particolare la gestione delle contingenze	Insufficiente	0
	Realizza discretamente le attività senza seguire le priorità necessarie	Sufficiente	4
	Realizza abitualmente le attività senza seguire le priorità necessarie	Discreto	6
	Realizza abitualmente le attività considerando alcune priorità necessarie	Buono	8
	Realizza abitualmente le attività gestendo le priorità necessarie	Ottimo	10
Autonomia operativa	Non è autonomo nel lavoro, necessita di continue delucidazioni ed spiegazioni, non produce risultati	Insufficiente	0
	Esegue le competenze con limitata autonomia, necessita di supporto e indirizzo, scarsa capacità di gestirsi, con risultati scarsi	Sufficiente	4
	Dimostra di saper gestire in autonomia buona parte delle attività, conseguendo risultati discreti	Discreto	6

	<i>Dimostra di saper gestire in autonomia le attività anche stabilendo le modalità organizzative, migliorando i risultati in modo significativo</i>	<i>Buono</i>	<i>8</i>
	<i>Oltre ad essere in grado di gestire i propri compiti con autonomia, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale</i>	<i>Ottimo</i>	<i>10</i>
Impegno	<i>Dimostra di essere poco collaborativo, non esegue le propri funzioni se non sollecitato e richiamato</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>0</i>
	<i>Dimostra limitato interesse all'inserimento nel gruppo se non quando indispensabile, esegue le funzioni in modo ordinario adattandosi alle situazioni, con risultati scarsi</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>4</i>
	<i>Dimostra interesse al lavoro, assume comportamenti positivi di coinvolgimento nei processi, dimostra interesse e partecipazione attiva, conseguendo risultati discreti</i>	<i>Discreto</i>	<i>6</i>
	<i>E' costantemente orientato ad integrarsi nei processi lavorativi, si propone con iniziativa e con atteggiamenti collaborativi, migliorando i risultati in modo significativo</i>	<i>Buono</i>	<i>8</i>
	<i>Oltre a possedere le capacità di cui al punto precedente, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale</i>	<i>Ottimo</i>	<i>10</i>
Applicazione delle competenze	<i>Si mostra disinteressato e ottuso ai processi</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>0</i>
	<i>Applica le conoscenze e le abilità necessarie con scarsi risultati</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>4</i>
	<i>Dimostra interesse al perfezionamento delle conoscenze ed abilità e migliora i risultati in modo significativo</i>	<i>Discreto</i>	<i>6</i>
	<i>E' costantemente orientato a perfezionare le conoscenze ed abilità e migliora i risultati in modo significativo</i>	<i>Buono</i>	<i>8</i>
	<i>Oltre ad applicare e perfezionare bene le conoscenze, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale</i>	<i>Ottimo</i>	<i>10</i>
Relazioni e rapporti con l'utenza	<i>Crea spesso contrasti con i collaboratori e con l'utenza</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>0</i>
	<i>Le relazioni con i collaboratori ed i rapporti con l'utenza sono improntati a formalità eccessive e burocratiche, con atteggiamenti non sempre di disponibilità e cortesia, con risultati scarsi</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>4</i>
	<i>Dimostra di saper intrattenere adeguate relazioni con colleghi e rapporti con utenti, con disponibilità ed in modo chiaro e tempestivo, con risultati discreti</i>	<i>Discreto</i>	<i>6</i>
	<i>E' costantemente orientato a mantenere relazioni ottimali con i colleghi e buoni rapporti con l'utenza, con semplicità e tempestività migliorando i risultati in modo significativo</i>	<i>Buono</i>	<i>8</i>

	<i>Oltre ad avere capacità di buone relazioni e rapporti con l'utenza si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale</i>	<i>Ottimo</i>	<i>10</i>
<i>Flessibilità</i>	<i>Rifiuta i cambiamenti di attività e nuovi compiti</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>0</i>
	<i>Difficilmente è disposto a cambiare attività o a sobbarcarsi nuovi impegni</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>4</i>
	<i>È in gradi di lievi modifiche alle attività quotidiane ed in ogni caso devono essere programmate per tempo</i>	<i>Discreto</i>	<i>6</i>
	<i>Non ha alcun problema a cambiare frequentemente le attività</i>	<i>Buono</i>	<i>8</i>
	<i>Non solo è disposto a modificare le attività nel quotidiano o nel tempo, ma anche capisce che essere flessibili migliora il lavoro per se stesso e anche per l'unità organizzativa di cui fa parte</i>	<i>Ottimo</i>	<i>10</i>
<i>Disponibilità e collaborazione</i>	<i>Rifiuta di collaborare ai processi e alle attività</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>0</i>
	<i>Collabora raramente con i propri colleghi e solo su invito</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>4</i>
	<i>Collaborare solo a volte, quando intuisce vantaggi per la singola propria attività</i>	<i>Discreto</i>	<i>6</i>
	<i>Collabora costantemente anche senza invito</i>	<i>Buono</i>	<i>8</i>
	<i>Collabora sempre, mettendo la propria professionalità a disposizione di un gruppo di lavoro</i>	<i>Ottimo</i>	<i>10</i>



COMUNE DI CISLAGO
Provincia di Varese

Allegato "C"

**SCHEDE DI VALUTAZIONE FINALIZZATE ALLA
DETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE E DI
RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

PER LA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE E DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

(art. 10 – CCNL 31/03/1999 e D.Lgs. 150/2009)

Strumenti necessari:

- Scheda Segretario Comunale
- Scheda Segretario Comunale in qualità di Responsabile del Servizio
- Scheda Responsabili dei Servizi
- Descrizione dei punteggi
- Scheda di attribuzione indennità di risultato Segretario Comunale
- Scheda di attribuzione indennità di risultato Responsabili del Servizio
- Scheda di attribuzione del budget del fondo accessorio assegnato ad ogni posizione organizzativa per il personale di appartenenza

**SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
DEL SEGRETARIO COMUNALE**

DATI ANAGRAFICI	
Nome e cognome	
INDICATORI	GIUDIZIO
Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa ex art.97 c.2 del D.Lgs 267/2000; partecipazione attiva, nella veste consultiva e propositiva, nelle competenze proprie del Segretario	
Partecipazione, con funzioni consultive referenti e di assistenza, alle riunioni di Giunta e di Consiglio ex art.97 c.4 D.Lgs. 267/2000	
Assistenza e collaborazione al Sindaco ed agli Assessori, capacità di iniziativa per la traduzione degli indirizzi politico amministrativi, anche puntuali, in obiettivi operativi tramite i P.E.G. e gli altri strumenti attuativi	
Coordinamento e sovrintendenza dell'attività dei responsabili di servizio per l'ottimizzazione dell'efficienza, della produttività, dell'economicità nella gestione dei servizi comunali	
Propensione ad incentivare, motivare e valorizzare le professionalità esistenti nell'Ente	
Capacità di risoluzione delle problematiche organizzative e procedurali per l'attuazione degli obiettivi di programma	
Capacità di svolgere con efficacia, celerità ed adeguatezza le funzioni di collegamento e di filtro tra organi politico amministrativi e struttura gestionale con particolare riferimento ai responsabili di servizio	
Sulla relazione annuale sull'attività di Segretario Comunale e di Responsabile di Servizio.	

CISLAGO,

IL SINDACO

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
DEL SEGRETARIO COMUNALE IN QUALITA' DI RESPONSABILE DI SERVIZIO**

COMUNE DI CISLAGO provincia di Varese

mod. 1/RESP.

DATI ANAGRAFICI		Anno
nome - cognome		RESPONSABILE DEL SERVIZIO
anno assunzione		
servizio di appartenenza		
categoria		
profilo professionale		
nome valutatore		

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	PESO
Prospettiva del cittadino/utente		
Prospettiva economica finanziaria		
Prospettiva dei processi interni		
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento		
Totale		100

OBIETTIVI INDIVIDUALI				
POLITICA DI RIFERIMENTO PER SERVIZIO	DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	% PESO	% RAGGIUNGIMENTO	PUNTI
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER OBIETTIVI RELATIVI AL SERVIZIO	100%		

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO		% PESO	Valutazione	PUNTI
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER FATTORI COMPORTAMENTALI - VALUTAZIONE SINDACO	100		su 50
ESITO FINALE		PUNTI		
AREA OBIETTIVI servizio		50		
AREA FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI		50		
TOTALE		100		
PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'INTERO SERVIZIO (da usare per il calcolo del budget definitivo da ripartire)				

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO

COMUNE DI CISLAGO provincia di Varese

Mod. 1 Resp.

DATI ANAGRAFICI		Anno
nome - cognome		RESPONSABILE DEL SERVIZIO
anno assunzione		
servizio di appartenenza		
categoria		
profilo professionale		
nome valutatore		

PROSPETTIVE	OBIETTIVI STRATEGICI	PESO
Prospettiva del cittadino/utente		
Prospettiva economica finanziaria		
Prospettiva dei processi interni		
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento		
Totale		

OBIETTIVI INDIVIDUALI				
POLITICA DI RIFERIMENTO PER SERVIZIO	DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	% PESO	% RAGGIUNGIMENTO	PUNTI
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER OBIETTIVI RELATIVI AL SERVIZIO	100%		

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO	% PESO	Valutazione	PUNTI
Qualità delle prestazioni proprie e della struttura (puntualità e correttezza)	20		
Clima gestionale e motivazionale della propria struttura e attenzione alla formazione del personale	20		
Propensione ai rapporti collaborativi con le altre strutture e ruolo esercitato nella soluzione di eventuali conflitti	20		
Grado di autonomia nell'attuazione delle direttive	20		
Grado di apporto collaborativo nelle riunioni con gli altri Responsabili e con gli organi politici	20		
TOTALE	VALUTAZIONE INTERMEDIA PER FATTORI	100	
ESITO FINALE		PUNTI	
AREA OBIETTIVI servizio		50	
AREA FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI		50	
TOTALE		100	
PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'INTERO SERVIZIO (da usare per il calcolo del budget definitivo da ripartire)			

• **Descrizione dei punteggi**

Qualità delle prestazioni proprie e della struttura (puntualità e correttezza)	<i>Realizza prevalentemente quantità scarse rispetto alle assegnate (Orientativamente inferiore al 30%. Le procedure adottate spesso sono errate e non puntuali</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>0</i>
	<i>Realizza prevalentemente quantità minime rispetto alle assegnate (Orientativamente inferiore al 50%). Le procedure adottate sono prevalentemente errate rispetto a quanto richiesto ed impiega tempi più lunghi di quanto si dovrebbe</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>4</i>
	<i>Realizza quantità solitamente poco inferiori alle assegnate. Le procedure sono sufficientemente corrette e impegna occasionalmente tempi più lunghi di quelli preventivati</i>	<i>Discreto</i>	<i>6</i>
	<i>Realizza quantità solitamente pari alle assegnate. Le procedure adottate sono discretamente corrette e prodotte spesso in tempi brevi</i>	<i>Buono</i>	<i>8</i>
	<i>Realizza abitualmente quantità pari a quelle assegnate con precisione e puntualità</i>	<i>Ottimo</i>	<i>10</i>
Clima gestionale e motivazionale della propria struttura e attenzione alla formazione del personale	<i>Poco motivato nella realizzazione dei compiti assegnati creando un clima di forte tensione assenza di comunicazione/formazione interna al servizio</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>0</i>
	<i>Dimostra scarso interesse dei compiti assegnati, coinvolge poco nei processi i collaboratori, scarsa formazione agli stessi, suscitando a volte forte tensioni.</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>4</i>
	<i>Dimostra una discreta attenzione ai compiti assegnati, condivide discretamente con i propri collaboratori le strategie da adottare, creando un clima abbastanza sereno</i>	<i>Discreto</i>	<i>6</i>
	<i>Dimostra una buona attenzione ai compiti assegnati, presenta interesse nell'attività conferita, coinvolge più che sufficientemente i propri collaboratori favorendo un clima prevalentemente sereno</i>	<i>Buono</i>	<i>8</i>
	<i>Dimostra ottima attenzione ai compiti assegnati, presenta grande interesse nell'attività conferita, coinvolge i propri collaboratori favorendo un clima sereno e collaborante</i>	<i>Ottimo</i>	<i>10</i>
Propensione ai rapporti collaborativi con le altre strutture e ruolo	<i>Ha difficoltà nel comunicare e relazionarsi con gli altri, spesso presenta atteggiamenti conflittuali</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>0</i>

esercitato nella soluzione di eventuali conflitti	<i>Dimostra scarsa attitudine al lavoro in rete, presenta alcune difficoltà nel risolvere situazioni di contrasto</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>4</i>
	<i>Dimostra sufficiente attitudine al lavoro in rete, nel risolvere situazioni di contrasto a volte riesce ad essere propositivo</i>	<i>Discreto</i>	<i>6</i>
	<i>Dimostra buona attitudine al lavoro in rete e nel risolvere situazioni di contrasto favorendo il clima sereno</i>	<i>Buono</i>	<i>8</i>
	<i>Dimostra ottime attitudini al lavoro in rete e in caso di conflitto svolge un lavoro di mediazione risolutiva del problema</i>	<i>Ottimo</i>	<i>10</i>
Grado di autonomia nell'attuazione delle direttive	<i>Non è autonomo nell'attuare le direttive imposte ha la necessità di essere sempre aiutato</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>0</i>
	<i>Dimostra sufficiente capacità nell'attuare le direttive imposte pur avendo spesso la necessità di essere assistito</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>4</i>
	<i>Dimostra discreta capacità nell'attuare le direttive imposte a volte ha la necessità di essere assistito</i>	<i>Discreto</i>	<i>6</i>
	<i>Dimostra buona capacità nell'attuare le direttive imposte raramente ha la necessità di essere assistito</i>	<i>Buono</i>	<i>8</i>
	<i>Dimostra ottime capacità nell'attuare le direttive imposte</i>	<i>Ottimo</i>	<i>10</i>
Grado di apporto collaborativo nelle riunioni con gli altri Responsabili e con gli organi politici	<i>Non è in grado di collaborare con gli altri settori, spesso crea conflitti nelle riunioni anche con gli organi politici</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>0</i>
	<i>Dimostra poca capacità a collaborare con gli altri settori, ha difficoltà nel trovare proposte che esulino dal proprio contesto</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>4</i>
	<i>Dimostra di avere discrete capacità a collaborare con gli altri settori, a volte propone soluzioni di interesse per l'azienda</i>	<i>Discreto</i>	<i>6</i>
	<i>Dimostra di avere capacità a collaborare con gli altri settori, spesso propone soluzioni di interesse per l'azienda</i>	<i>Buono</i>	<i>8</i>
	<i>Dimostra di avere ottime capacità a collaborare con gli altri settori, è propositivo ed innovativo nell'interesse dell'azienda</i>	<i>Ottimo</i>	<i>10</i>

**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO
DEL SEGRETARIO COMUNALE**

Il Segretario Comunale _____

INDENNITÀ DI RISULTATO ANNO _____

La valutazione del Segretario Comunale per l'attribuzione della retribuzione individuale di risultato avviene sulla base degli indicatori definiti **all'interno del Piano della Performance Parte 6 OBIETTIVI SPECIFICI DEI SERVIZI - SERVIZIO DI AMMINISTRAZIONE GENERALE** e dei relativi giudizi esposti dal Sindaco di cui alle schede **MOD. 1 SC** e **MOD. 2 SC**
Alla luce di quanto sopra:

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- Esprime il **giudizio complessivo sulle prestazioni rese** _____.
- **Dispone il riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura del% (.....i%)** del monte salari determinato ai sensi dell'art.42 del CCNL 16/05/2001, per la percentuale (50%) dell'impegno del segretario in questo Comune come stabilito nella convenzione di segreteria.

Data Valutazione _____

Firma del Organismo Indipendente di Valutazione

Firma del Segretario per presa visione

SCHEMA DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Responsabile del Servizio _____

Servizio di Appartenenza _____

INDENNITÀ DI RISULTATO ANNO _____

La valutazione della posizione organizzativa per l'attribuzione della retribuzione individuale di risultato è avvenuta sulla base **degli** indicatori definiti **all'interno del Piano della Performance Parte 6 OBIETTIVI SPECIFICI DEI SERVIZI - SERVIZIO** e dall'elaborazione delle schede di valutazione MOD. 1 RESP.

Alla luce di quanto sopra:

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Attribuisce al Responsabile di posizione organizzativa l'indennità di risultato applicando la percentuale% dell'indennità di posizione in godimento così come evidenziato:

a) $A/50 + b) B/50 = \text{punti } AB/100$

Si precisa che per un punteggio inferiore a punti 40 non sarà attribuita l'indennità di risultato.

Il calcolo della retribuzione di risultato per ogni posizione avviene applicando proporzionalmente il coefficiente percentuale dell'indennità di risultato, che varia dal 10% al 25% dell'indennità di posizione, in base alla seguente formula:

Percentuale massima 25% X punteggio attribuito

Punteggio massimo 100

Si precisa, altresì, che detto punteggio è utilizzato per definire il Budget effettivo da ripartire ai collaboratori appartenenti al Servizio del Responsabile stesso.

Data Valutazione _____

Firma del Organismo Indipendente di Valutazione

Firma del dipendente per presa visione

**SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DEL BUDGET DEL FONDO ACCESSORIO ASSEGNATO AD
OGNI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER IL PERSONALE DI APPARTENENZA**

Responsabile del Servizio/Segretario Comunale _____

Servizio di Appartenenza _____

Anno di riferimento _____

Budget potenziale del fondo accessorio assegnato _____

La valutazione del Servizio per l'attribuzione del budget effettivo del Fondo Accessorio ad ogni Posizione Organizzativa è stata attuata sulla base **degli** indicatori definiti **all'interno del Piano della Performance Parte 6 OBIETTIVI SPECIFICI DEI SERVIZI - SERVIZIO** e **dall'elaborazione delle schede di valutazione MOD. 2 SC e MOD. 1 RESP.**
Alla luce di quanto sopra:

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- **Stabilisce che il Budget effettivo da ripartire ai collaboratori appartenenti al Centro di Responsabilità non/o subisce alcuna/una decurtazione del _____ % e la quota parte del fondo accessorio è pari ad € _____ (oltre eventuale quota non attribuibile ad altri Servizi tenuto conto della valutazione).**

Data Valutazione

Firma del Organismo Indipendente di Valutazione

Firma del Responsabile/Segretario per presa visione
