



COMUNE DI CISLAGO
Provincia di Varese

IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2019 – 2021

Approvato con deliberazione G.C. 36 del 07/03/2019

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. Obiettivi specifici dei servizi

- La programmazione di riferimento dei Servizi

7. Valutazione, misurazione, e premialità

8. 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 programmatica:

- 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, approvato in data 27.07.2019 atti n. 31 è stato successivamente aggiornato e presentato al Consiglio dell'Ente nella seduta del 22.02.2019 che lo ha approvato definitivamente e si riferisce al triennio considerato nel bilancio di previsione finanziario 2019-2021.

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.

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 programmatico 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
In primo piano la fentosa della torre, sullo sfondo il Castello con relativo giardino



Palazzo Comunale
Edificio realizzato prima del 1930 e ristrutturato nell'attuale distribuzione funzionale nel 2004



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 di circa 10.400 abitanti pari a circa 936 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 Inziata; 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	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Popolazione residente al 31/12</i>	10.069	10.258	10.277	10.329	10.411	10.394	10.413
di cui popolazione straniera	967	995	947	908	904	912	896
<i>DESCRIZIONE</i>							
nati nell'anno	103	118	91	87	96	84	80
deceduti nell'anno	56	74	66	78	61	98	80
saldo naturale	47	44	25	9	35	-14	0
Immigrati	361	476	318	345	372	315	357
Emigrati	345	346	324	302	325	318	338
saldo migratorio	16	130	-6	43	47	-3	19
<i>Popolazione per fasce d'età</i>							
0 – 6 anni	749	766	752	742	739	702	678
7 – 14 anni	781	781	787	795	795	818	841
15 – 29 anni	1539	1522	1478	1499	1503	1485	1490
30 – 65 anni	5453	5437	5441	5404	5398	5377	5362
Oltre i 65 anni	1699	1752	1819	1899	1976	2012	2042
0 – 3 anni	431	448	418	403	399	363	364
4 -13 anni	907	1003	1022	1021	1044	1064	1432
0 - 18 anni	2192	1817	1913	1835	1942	1206	1908
15 – 25 anni	1067	1072	1056	1089	1091	1074	1055

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;

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.

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 gestisce 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%.
- Bozzente srl con sede a Varese. Partecipano i Comuni della zona e la Provincia di Varese. Gestisce il servizio depurazione delle acque. Il Comune di Cislago ha una partecipazione dell'11,06%.
- ALFA Srl con sede a Varese. Partecipano i Comuni della Provincia di Varese e la stessa Provincia. Si occuperà del servizio idrico integrato. L'Ente ha una quota di partecipazione dello 0,91%.

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.

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 rideterminata da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 24 gennaio 2019, 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	C	C1	C1	COPERTO
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	D4	D1	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE/VIGILE URBANO	C	C4	C1	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE/VIGILE URBANO	C	C1	C1	COPERTO
N.1 ISTRUTTORE/VIGILE URBANO	C	C1	C1	VACANTE

Popolazione residente al 31 dicembre 2018: abitanti 10413

Rapporto dipendenti in dotazione organica e popolazione = $31/10413 = 0,0030$

Personale in servizio al 31 dicembre 2018: n° 31 dipendenti (compreso Segretario Comunale)

Attuale rapporto dipendenti e popolazione = $31/10413 = 0,0030 = 1/335$

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							
				SEGRETERIO 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 SPORTELLI STRANIERI
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

DATI DI BILANCIO DEL COMUNE (RENDICONTO ANNO 2017)

Conto del Bilancio 2017	Stanziamenti 2017	Accertamenti / Impegni 2017	% Realizzo	Riscossioni / Pagamenti 2017(competenza)	% Realizzo
ENTRATE suddivise per TITOLI:					
Avanzo di amministrazione	1.832.846,74				
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	40.249,58				
Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale	862.268,93				
Entrate Tributarie	4.109.568,84	4.078.498,35	99,24%	2.946.155,81	72,24%
Trasferimenti correnti	295.887,87	244.704,32	82,70%	92.405,18	37,76%
Extratributarie	951.281,70	971.647,54	98,13%	900.592,69	92,69%
Entrate in conto capitale	1.277.499,14	966.419,61	75,64%	507.661,70	52,53%
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	1.280.000,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Entrate per conto terzi e partite di giro	1.640.032,91	769.933,24	46,94%	767.858,07	99,73%
Totale	12.289.635,71	7.031.203,06		5.214.673,45	74,16%
SPESE suddivise per TITOLI :					
Correnti	5.553.478,11	5.052.350,17	90,98%	4.052.215,20	80,20%
Conto Capitale	3.234.301,99	1.339.256,55	41,40%	839.845,99	62,71%
Incremento di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Rimborso di prestiti	581.822,70	581.822,70	100%	581.822,70	100%
Chiusura di anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	1.280.000,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Spese per conto terzi e partite di giro	1.640.032,91	769.933,24	46,95%	690.752,81	89,71%
Totale	12.289.635,71	7.743.362,66		6.164.636,70	
Risultato della gestione		-712.159,60		-949.963,25	

Nella tabella seguente viene indicato il peso di ogni missione in percentuale sul totale della programmazione distinta in stanziamenti definitivi, impegni e pagamenti. I dati si riferiscono al 2017.

PARTE SPESA		TOTALE MISSIONE
1 – SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DI GESTIONE	Stanziamenti	2.036.296,93
	Impegni	1.473.599,18
	Pagamenti	1.296.384,40
	% Realizzo Impegni	72,37%
	% Realizzo Pagamenti	87,98%
3 – ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	Stanziamenti	191.592,14
	Impegni	178.911,14
	Pagamenti	168.468,64
	% Realizzo Impegni	93,38%
	% Realizzo Pagamenti	94,16%
4 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	Stanziamenti	1.601.338,22
	Impegni	998.790,64
	Pagamenti	840.072,28
	% Realizzo Impegni	62,37%
	% Realizzo Pagamenti	84,10%
5 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E ATTIVITA' CULTURALI	Stanziamenti	149.722,44
	Impegni	145.295,53
	Pagamenti	133.398,09
	% Realizzo Impegni	95,04%
	% Realizzo Pagamenti	91,81%
6 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	Stanziamenti	39094,88
	Impegni	36.843,08
	Pagamenti	14.273,43
	% Realizzo Impegni	94,24%
	% Realizzo Pagamenti	38,74%
8 – ASSETTO DEL TERRITORIO E EDILIZIA ABITATIVA	Stanziamenti	38.393,72
	Impegni	25.639,72
	Pagamenti	25.639,72
	% Realizzo Impegni	66,78%
	% Realizzo Pagamenti	100%
9 -SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIOE DELL'AMBIENTE	Stanziamenti	1.726.857,34
	Impegni	1.598.529,78
	Pagamenti	1.292.830,04
	% Realizzo Impegni	92,57%
	% Realizzo Pagamenti	80,88%

10 TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITA'	Stanziamenti	1.715.423,59
	Impegni	957.261,72
	Pagamenti	397.135,61
	% Realizzo Impegni	55,80%
	% Realizzo Pagamenti	41,49%
11 – SOCCORSO CIVILE	Stanziamenti	4.000,00
	Impegni	3.368,48
	Pagamenti	1.328,00
	% Realizzo Impegni	84,21%
	% Realizzo Pagamenti	39,42%
12 – DIRITTI SOCIALI POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	Stanziamenti	1.144.521,16
	Impegni	960.899,09
	Pagamenti	71.152,40
	% Realizzo Impegni	83,96%
	% Realizzo Pagamenti	74,22%
14 - SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'	Stanziamenti	21.200,00
	Impegni	12.508,36
	Pagamenti	9.378,58
	% Realizzo Impegni	59,00%
	% Realizzo Pagamenti	74,98%
20 – FONDI E ACCANTONAMENTI	Stanziamenti	119.339,68
	Impegni	0,00
	Pagamenti	0,00
	% Realizzo Impegni	0,00
	% Realizzo Pagamenti	0,00
50 – DEBITO PUBBLICO	Stanziamenti	581.822,70
	Impegni	581.822,70
	Pagamenti	581.822,70
	% Realizzo Impegni	100%
	% Realizzo Pagamenti	100%
60 – ANTICIPAZIONI FINANZIARIE	Stanziamenti	1.280.000,00
	Impegni	0,00
	Pagamenti	0,00
	% Realizzo Impegni	0,00
	% Realizzo Pagamenti	0,00
99 – SERVIZI PER CONTO TERZI	Stanziamenti	1.640.032,91
	Impegni	769.933,24
	Pagamenti	690.752,81
	% Realizzo Impegni	46,95%
	% Realizzo Pagamenti	89,72%

**COMUNE DI CISLAGO
PROVINCIA DI VARESE**

INDICATORI FINANZIARI ED ECONOMICI GENERALI

		2015	
		2016	2017
Autonomia finanziaria	Titolo I + Titolo III /	97,72	
	Titolo I + II + III	95,17	95,38
Autonomia impositiva	Titolo I /	78,70	
	Titolo I + II + III	74,31	77,03
Pressione finanziaria	Titolo I + Titolo II	398,26	
	Popolazione	410,53	419,66
Pressione tributaria	Titolo I	387,04	
	Popolazione	385,50	392,38
Intervento erariale	Trasferimenti statali	4,44	
	Popolazione	13,49	14,79
Intervento regionale	Trasferimenti regionali	0,94	
	Popolazione	1,54	3,73
Incidenza residui attivi	Totale residui attivi	22,25	
	Totale accertamenti di competenza	19,81	35,49
Incidenza residui passivi	Totale residui passivi	30,94	
	Totale impegni di competenza	22,73	25,82
Indebitamento locale pro capite	Residui debiti mutui	115,10	
	Popolazione	55,98	0,00
Velocità di riscossione entrate proprie	Riscossione Titolo I + III	0,83	
	Accertamenti Titolo I + III	0,81	0,93
Rigidità spesa corrente	Spese personale + Quote ammor. nto mutui	37,24	
	Totale entrate Tit. I + II + III	32,07	32,29

Velocità di gestione spese correnti	Pagamenti Tit. I competenza	0,80	
	Impegni Tit. I competenza	0,79	0,80
Redditività del patrimonio	Entrate patrimoniali	44,57	
	Valore patrimoniale disponibile e non (2017)	2,68	0,63
Patrimonio pro capite	Valori beni patrimoniali indisponibili (2017)	514,25	
	Popolazione	758,58	897,67
Patrimonio pro capite	Valori beni patrimoniali disponibili (2017)	75,75	
	Popolazione	742,31	772,80
Rapporto dipendenti / popolazione	Dipendenti	0,00	
	Popolazione	0,00	0,00

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 RESPONSABILITÀ
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 Servizio Finanziario
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
Applicare le disposizioni legislative in materia di anticorruzione, sistema dei controlli interni e trasparenza	Politiche di controllo	Amministrazione Generale Finanziario e ragioneria
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	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
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 Tecnico
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

Organizzazione manifestazioni ed iniziative culturali	Sostegno alla cultura e al patrimonio artistico	Cultura e Istruzione
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 Politiche per l'integrazione sociale	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
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
Gestione attività delegate da altre istituzioni pubbliche	Politiche di sostegno delle attività didattiche	Cultura e Istruzione
Gestione rapporti con le scuole territoriali	Politiche di sostegno delle attività didattiche	Cultura e Istruzione
Collaborazione e gestione rapporti con il "Sistema Bibliotecario di Saronno"	Politiche di sostegno alla cultura e al patrimonio artistico	Cultura e Istruzione
Collaborazione con associazioni culturali, Banda Municipale e Pro loco	Politiche per l'integrazione sociale	Cultura e Istruzione
Gestione strumenti per la divulgazione e la pubblicizzazione attività	Politiche per facilitare la relazione cittadino/utente	Cultura e Istruzione
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 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 (FSA, ecc) 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	Cultura e Istruzione
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 2019-2021 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**

Servizi efficienti e
maggiore vivibilità

Aumentare
l'efficienza e
l'ottimizzazione
delle risorse

Efficienza
gestionale e
sviluppo
organizzativo

Organizzazione e

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 nei 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 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, 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 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	Riqualificazione 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 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	Incrementare la leadership, l'autonomia e la responsabilità			Accrescere le competenze del personale	

INSIEME DEI RISULTATI OTTENUTI

L'insieme dei risultati ottenuti: 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** 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 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:

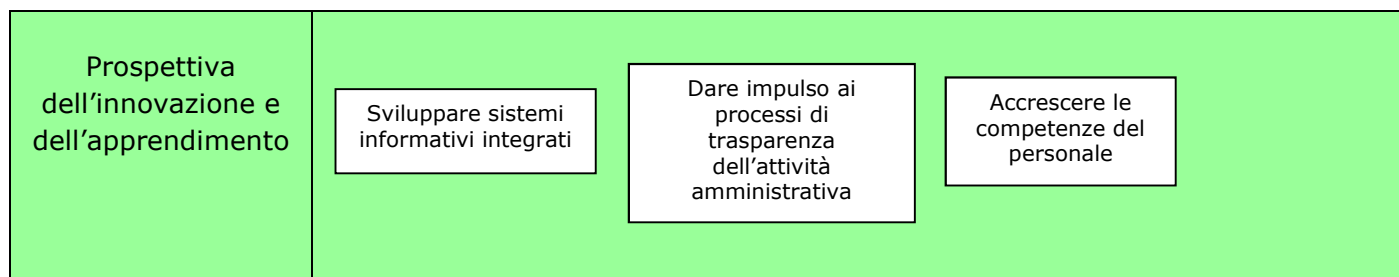
- Politiche per l'efficienza e l'innovazione
- Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente
- Politiche per facilitare la relazione interna all'ente
- Politiche di controllo
- Politiche di gestione del personale
- Politiche per la formazione
- Politiche per la prevenzione della corruzione

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



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

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNO 2019
Politiche per l'efficienza e l'innovazione	<p>RISULTATO: prosecuzione del processo di adeguamento dell'attività dell'Ente alla normativa in materia di protezione dei dati personali, come stabilito dal Regolamento Europeo Generale sulla protezione dei dati (GDPR).</p> <p>STRATEGIE: attività di coordinamento con la ditta incaricata, i Servizi dell'Ente e i gestori di programmi software per garantire la protezione dei dati personali nel rispetto della normativa Europea. Verifica del rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali degli atti pubblicati nella sez. amministrazione trasparente.</p> <p>RISULTATO: proseguimento dell'attività di razionalizzazione e riordino dell'archivio al fine di efficientare l'assetto sistematico e le potenzialità di capienza.</p> <p>STRATEGIE: ricollocazione e ridistribuzione del materiale d'archivio, direzione delle operazioni di scarto della documentazione selezionata dall'archivista incaricato, gestione relazioni con la Soprintendenza Archivistica della Lombardia.</p> <p>RISULTATO: attuazione degli Obiettivi di accessibilità per l'anno 2019.</p> <p>STRATEGIE: realizzazione degli interventi previsti per migliorare l'accessibilità del sito web, dei siti web collegati e dei documenti pubblicati.</p>
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	<p>RISULTATO: attuazione degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 33/2013 modificato dal D.Lgs. n.97/2016 in materia di pubblicità e trasparenza, coordinando e monitorando l'implementazione e la gestione della sezione Amministrazione Trasparente sul sito web comunale.</p> <p>STRATEGIE: organizzare il personale dipendente del Servizio per eseguire e monitorare l'inserimento degli atti nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web comunale, nel rispetto delle direttive fornite da Anac,</p>

	<p>coordinare la medesima attività di competenza degli altri Servizi.</p> <p>Monitorare i tempi di adempimento delle richieste di accesso agli atti, tra cui quello civico e civico generalizzato.</p>
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	<p>RISULTATO: garantire una puntuale, corretta e completa informazione sull'attività svolta dall'Ente attraverso il sito web e i display ubicati sul territorio.</p> <p>STRATEGIE: strutturare l'attività di U.R.P., che si dovrà coordinare con gli altri Servizi dell'Ente per migliorare la conoscibilità dell'attività dell'Amministrazione Comunale.</p> <p>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.</p>
Politiche di controllo	<p>RISULTATO: garantire la puntuale e corretta pubblicazione delle informazioni sul sito web comunale.</p> <p>STRATEGIE: monitorare il costante caricamento dei dati sulla sezione Amministrazione Trasparente secondo le disposizioni del D.Lgs. n.33/2013, così come modificato dal D.LGS 97/2016 e linee guida emanate da ANAC con deliberazione n.1310 del 28.12.2016, nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.</p>
Politiche di impulso e controllo per l'Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	<p>RISULTATO: attuazione delle misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021.</p> <p>STRATEGIE: verifica dell'attuazione di quanto stabilito all'art. 6.1 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.</p>

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNI 2020 - 2021
<p>Politiche di impulso e controllo per l'attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione</p> <p>Politiche di controllo per l'attuazione della trasparenza amministrativa</p>	<p>RISULTATO: attuazione delle misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.</p> <p>STRATEGIE: mantenimento dell'ufficio di Staff del Segretario quale Responsabile anticorruzione, composto dai componenti del Servizio Amministrazione Generale, che coadiuva, collabora, attua, persegue gli obiettivi contenuti nel P.T.P.C. 2019-2021.</p> <p>RISULTATO: Completamento delle attività per la vigilanza del rispetto delle norme sul trattamento dei dati personali in attuazione del recente Regolamento EU 679/2016.</p> <p>STRATEGIE: attività di coordinamento e di gestione dei procedimenti per la definizione dei compiti e delle responsabilità del Titolare e del Responsabile del trattamento dei dati personali.</p> <p>RISULTATO: proseguire nell'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza amministrativa.</p> <p>STRATEGIE: verifica periodica per la sua attuazione con il coinvolgimento di tutti i Responsabili di Servizio interessati. Aggiornamento delle informazioni pubblicate secondo gli obblighi di legge.</p> <p>RISULTATO: coordinamento dell'ufficio di staff del Segretario Comunale per l'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.</p> <p>aggiornamento periodico Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.</p>

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	<div>Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini</div> <div>Migliorare la comunicazione interna ed esterna</div> <div>Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo -</div>
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	<div>Sviluppare sistemi informativi integrati</div> <div>Accrescere le competenze del personale</div>

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

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	<p>RISULTATO Implementazione del sistema di rilevazione delle presenze.</p> <p>STRATEGIE Verifica necessità di sostituire il software attualmente in uso con altro più efficiente che riduca la tempistica di controllo da parte del personale coinvolto. Tenuto conto delle risorse finanziarie che si renderanno disponibili, ricerca di software preferibilmente on cloud con il minore impatto perciò sul sistema informatico dell'Ente ed in linea con le attuali politiche statali volte ad incentivare l'on cloud.</p>
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	<p>RISULTATO Introduzione fatturazione elettronica e conservazione dei documenti.</p> <p>STRATEGIE Organizzazione delle procedure con l'obiettivo di limitare l'impatto in termini di tempo per il personale coinvolto e limitare l'impatto economico. Formazione del personale, utilizzo dei programmi attuali di gestione IVA e protocollo, utilizzo della piattaforma Agenzia delle entrate per la conservazione dei documenti. Verifica modalità di trasmissione corrispettivi.</p>
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	<p>RISULTATO Controllo costi telefonia, energetici e gas metano.</p> <p>STRATEGIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Ridefinizione degli attuali contratti •Affiancamento e formazione di collaboratore del Responsabile da parte dello stesso Responsabile a supporto e controllo dei contratti stipulati.
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	<p>RISULTATO Interoperabilità dipendenti nella gestione del personale, limitazione del sovraccarico di lavoro in prossimità di scadenze ravvicinate e quindi maggiore efficienza e limitazione di potenziali fattori di rischio in caso di assenza di personale dedicato.</p> <p>STRATEGIE: Anno 2019-2021: Interoperabilità nella gestione economica del personale dipendente in modo che i dipendenti coinvolti collaborino nei momenti di picco e possano sostituirsi in caso di necessità.</p>

Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	<p>RISULTATO</p> <p>Attenzione al cittadino e facilitazione nel rapporto con il Servizio.</p> <p>STRATEGIE:</p> <p>Informazione al cittadino in merito alle modalità di pagamento anche a seguito dell'esito della procedura di gara per il servizio di tesoreria comunale (avvisi periodici sui possibili canali alternativi per procedere ai pagamenti).</p>
Politiche di gestione delle risorse economiche, di bilancio e del personale	<p>RISULTATO</p> <p>Implementazione nelle procedure di acquisto per ridurre rimanenze di materiale informatico e di cancelleria (attuazione piano razionalizzazione delle spese).</p> <p>STRATEGIE:</p> <p>Continua dallo scorso esercizio finanziario la formazione dei collaboratori sulle modalità di acquisto previste dalla normativa e sull'utilizzo delle piattaforme dedicate.</p> <p>In particolare in base al bene e servizio da acquistare e alla base d'asta si verificherà di volta in volta la procedura che si ritiene migliore in termini di efficienza ed efficacia.</p>
Politiche di gestione delle risorse economiche	<p>RISULTATO</p> <p>Efficienza sistema informatico ente.</p> <p>STRATEGIE:</p> <p>Verifica necessità di acquisti hardware per i Servizi, in modo da razionalizzare l'acquisto e garantire nel tempo utilizzo di strumenti informatici adeguati.</p>
Politiche per l'attuazione del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità	<p>RISULTATO</p> <p>Attuazione del Piano triennale di prevenzione per la trasparenza e l'integrità</p> <p>STRATEGIE:</p> <p>Ulteriore miglioramento delle informazioni pubblicate secondo gli obblighi di legge</p>

SERVIZIO DEMOGRAFICO ELETTORALE

Relazione previsionale programmatica:

PROGRAMMA 1 – GESTIONE DEI SERVIZI COMUNALI

Progetto 2 Spese per Elettorale, Anagrafe, Stato Civile

PROGRAMMA 9 – GESTIONE BENI DEMANIALI, 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 2019
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	<p>RISULTATO</p> <ul style="list-style-type: none"> Ottimizzare l'efficienza dei servizi demografici in ANPR (Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente) al quale ha aderito l'ente nel 2018, bonificando le discordanze di generalità anagrafica. <p>STRATEGIE</p> <p>Organizzare i procedimenti necessari per la correzione di tali posizioni, allo scopo di consentire il rilascio della Carta d'Identità Elettronica ai cittadini interessati.</p>
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	<p>RISULTATO</p> <ul style="list-style-type: none"> Ottimizzare il servizio di rilascio della Carta d'Identità Elettronica (CIE) in sostituzione di quella cartacea. <p>STRATEGIE</p> <p>Razionalizzare la gestione del servizio e ridurre le tempistiche per il rilascio della CIE per l'utenza che accede in orario di apertura dello sportello senza appuntamento.</p>
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	<p>RISULTATO</p> <ul style="list-style-type: none"> Installazione POS per l'accesso ai servizi demografici <p>STRATEGIE</p> <p>Informare e agevolare l'utenza nell'utilizzo dei servizi di pagamento dei certificati e delle CIE con modalità che evitino l'uso del contante, favorendo la riduzione delle giacenze di cassa.</p>
Politiche per l'efficienza e l'innovazione	<p>RISULTATO</p> <ul style="list-style-type: none"> Sostituzione del software gestione Servizi Cimiteriali X-FLOW. <p>STRATEGIE:</p> <p>Miglioramento della gestione in modo efficace e rapido dei processi cimiteriali relativi alla gestione del cimitero (tumulazioni, banca dati, contratti ecc...).</p>
Politiche per l'efficienza e l'innovazione	<p>RISULTATO</p> <ul style="list-style-type: none"> Razionalizzazione della gestione archivistica degli atti di stato civile nascita, morte, matrimoni, cittadinanze pregressi relativi al periodo 1965-1995. <p>STRATEGIE:</p> <p>Avviare un piano di monitoraggio della dimensione delle regolarizzazioni da effettuare, elaborando di conseguenza un cronoprogramma con tempistiche e numero atti da inserire.</p>
POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNI 2020-2021
Politiche per l'efficienza e l'innovazione	<p>RISULTATO</p> <ul style="list-style-type: none"> Caricamento e digitalizzazione dei procedimenti di concessioni cimiteriali nei due cimiteri comunali: via D.L.Vismara e Via Virgilio alla frazione Massina. <p>STRATEGIE:</p> <p>Inserimento nelle planimetrie delle nuove costruzioni con aggiornamento e controllo degli elenchi dei concessionari e dei relativi contratti di concessione.</p>

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)
- Gestione della protezione civile (per quanto di competenza)
- Gestione norme per la sicurezza su lavoro
- 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	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 2019
Politiche per le infrastrutture	<p>RISULTATO</p> <ul style="list-style-type: none"> - riduzione dei consumi energetici dei fabbricati comunali - adeguamento degli impianti esistenti e dei fabbricati alle norme vigenti in materia di impianti tecnologici, prevenzione incendi, etc. <p>STRATEGIE</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (in particolare negli edifici scolastici); - adeguamento normativo degli impianti tecnologici esistenti e messa in sicurezza edifici comunali, in particolare: affidamento lavori adeguamento impianti termoidraulico ed elettrico complesso Villa Isacchi – 3° Lotto; - adeguamento degli immobili comunali alle norme di prevenzione incendi, in particolare: lavori di adeguamento del Centro Sportivo di via Papa Giovanni XXIII° - Lotto 1; progettazione esecutiva e affidamento lavori adeguamento del Centro Sportivo di via Papa Giovanni XXIII° - Lotto 2; - valutazione della vulnerabilità sismica dei principali edifici pubblici.
Politiche per l'edilizia	<p>RISULTATO</p> <p>Supporto alle iniziative individuate dall'Amministrazione Comunale dirette all'attuazione delle previsioni dello strumento urbanistico generale.</p> <p>STRATEGIE:</p> <p>Istruttoria e predisposizione degli atti da sottoporre all'approvazione dell'Amministrazione Comunale relativi a piani attuativi, a istanze di P.d.C. in variante al P.G.T. con la procedura S.U.A.P., alla rettifica del P.G.T.</p>
Politiche per le infrastrutture	<p>RISULTATO</p> <p>Adeguamento normativo degli impianti e messa in sicurezza degli alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica.</p> <p>STRATEGIE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adeguamento degli impianti gas e termici degli alloggi E.R.P. siti in vicolo Taverna; - manutenzione straordinaria balconi alloggi E.R.P. siti in vicolo Taverna.

Politiche per l'efficienza e l'innovazione	<p>RISULTATO Aumento della raccolta differenziata dei rifiuti, miglioramento della gestione del Centro Raccolta Differenziata, incremento attrezzature per la raccolta dei rifiuti sulle aree pubbliche.</p> <p>STRATEGIE</p> <ul style="list-style-type: none"> - campagna di comunicazione rivolta all'utenza; - incremento del servizio di raccolta domiciliare della plastica; - inserimento del controllo degli accessi al Centro Raccolta Differenziata dei Rifiuti, manutenzione straordinaria delle pavimentazioni, etc.; - consegna dei sacchetti agli utenti mediante distributori automatici.
Politiche per la formazione e la sicurezza sul lavoro	<p>RISULTATO Riduzione del rischio di infortuni per il personale.</p> <p>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.</p>

POLITICHE	OBIETTIVI 2020
Politiche per le infrastrutture	<p>RISULTATO</p> <ul style="list-style-type: none"> - riduzione dei consumi energetici dei fabbricati comunali - riqualificazione degli impianti di illuminazione pubblica - adeguamento degli impianti esistenti e dei fabbricati alle norme di prevenzione incendi - attuazione delle norme in materia di inquinamento acustico derivante dal traffico veicolare. <p>STRATEGIE</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (affidamento lavori adeguamento impianti termoidraulico ed elettrico complesso Villa Isacchi – 4° Lotto); - adeguamento degli impianti tecnologici esistenti negli immobili comunali e messa in sicurezza edifici comunali; - adeguamento degli immobili alle norme di prevenzione incendi.
Politiche per le infrastrutture	<p>RISULTATO Migliorare la gestione degli interventi manutentivi e il controllo sul territorio.</p> <p>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.</p>
Politiche per le infrastrutture – lavori pubblici	<p>RISULTATO Miglioramento degli standard di sicurezza sulla rete viabilistica comunale.</p> <p>STRATEGIE Completamento dei lavori di realizzazione delle nuove rotatorie costruite in via Battisti. Costruzione strada di accesso al nuovo Centro Sportivo Comunale.</p>
Politiche per la sicurezza sul lavoro e la formazione	<p>RISULTATO Ridurre il rischio di infortuni per il personale.</p> <p>STRATEGIE Implementazione del sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro.</p>

POLITICHE	OBIETTIVI 2021
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 2019/2020, 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 migliorare lo standard di sicurezza sulle strade. STRATEGIE Realizzazione interventi di manutenzione straordinaria delle sedi stradali di alcune vie comunali. Effettuare una verifica mensile delle segnalazioni e delle attività manutentive su immobili comunali e sulle strade.
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

Anno 2019

POLITICHE	OBIETTIVI
Sicurezza urbana e stradale	<p>RISULTATO Riscontro di una sicurezza partecipata con un coinvolgimento diretto del cittadino, responsabilizzato.</p> <p>STRATEGIE Sicurezza urbana: Implementare il controllo di vicinato, istituendo un referente per zona, mantenendo un dialogo continuo con l'ufficio di Polizia Locale che gestirà le segnalazioni. La prospettiva è quella di migliorare il rapporto cittadino/utente sempre con finalità preventiva e non solo repressiva. Ampliare nel centro storico il divieto di parcheggio per consentire un ottimale servizio di pulizia strade. Completare il sistema di videosorveglianza in particolare con la postazione presso Caserma dei Carabinieri di Saronno. Razionalizzare parcheggi in prossimità della stazione. Controllare scarichi abusivi con foto trappole.</p> <p>Sicurezza stradale: attivare i servizi di controllo con finalità preventiva, inerenti la guida in stato di ebrezza ed sotto l'effetto di sostanze stupefacenti e/o psicotrope. Controllare i varchi con telecamere di videosorveglianza.</p>
Efficienza ed innovazione	<p>RISULTATO Favorire la conoscenza delle normative vigenti e facilitare l'accesso alle procedure per ottenere la documentazione idonea.</p> <p>STRATEGIE: Attivare processi di sicurezza partecipata, coinvolgendo il cittadino/utente. Migliorare la qualità degli acquisti sul Mercato elettronico. Garantire il rispetto dei tempi dell'erogazione dei servizi a favore del cittadino, sempre in correlazione alle risorse umane disponibili. Assistere maggiormente il cittadino/utente nella fascia oraria dello sportello al pubblico. Realizzare una formazione congiunta con la Protezione civile sempre nel rispetto delle proprie competenze. Aggiornare il Piano Comunale di Protezione Civile.</p>

Anno 2020

POLITICHE	OBIETTIVI
Sicurezza urbana e stradale	<p>RISULTATO Migliorare la comunicazione con il cittadino/utente, dando maggior rilievo alla prevenzione anziché alla repressione. Mantenere il presidio del territorio con servizio appiedato bisettimanale. Implementare l'educazione stradale nelle scuole primarie di primo e secondo grado. Incrementare il controllo del territorio con posti di controllo giornalieri anche utilizzando nuova strumentazione finalizzata all'analisi sistematica della regolarità dei veicoli circolanti e verificare in particolare il corretto uso delle cinture di sicurezza e seggiolini.</p> <p>STRATEGIE Sicurezza reale e percepita: migliorare ed ampliare la vigilanza del territorio con la collaborazione delle altre forze di Polizia. Accedendo ai dati</p>

	<p>ed alle informazioni contenute in banche dati altrimenti non accessibili. Organizzare sopralluoghi e posti di controllo congiunti.</p> <p>Sicurezza stradale: Proporre un progetto di implementazione del sistema di videosorveglianza. Innovare la segnaletica stradale, in particolar modo istituendo attraversamenti pedonali laddove le condizioni stradali lo permettono e/o piste ciclopeditoni anche protette. Limitare la velocità con dissuasori e controllare la stessa con posti di controllo mirati utilizzando anche strumentazione specifica (telelaser).</p>
Efficienza ed innovazione	<p>RISULTATO:</p> <p>Migliorare lo standard dei servizi nella prospettiva cittadino/utente, ottimizzando le risorse a disposizione, mantenendo intatti i servizi già esistenti.</p> <p>STRATEGIE: Assegnazione ai singoli operatori (n.3) 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.</p>

Anno 2021

POLITICHE	OBIETTIVI
Sicurezza urbana e stradale	<p>RISULTATO Attivare servizi che esaltino la visibilità sul territorio, in particolare nelle frazioni. Implementare l'educazione stradale coinvolgendo anche la Scuola Materna, mantenendo in ogni caso l'offerta di corsi di educazione stradale alle Elementari ed alle Medie.</p> <p>STRATEGIE Sicurezza urbana: mantenere il programma di frequenza giornaliera di attività esterna di vigilanza del territorio e delle strade; 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). Sicurezza stradale: incrementare i servizi di Polizia Stradale automontati con particolare attenzione al controllo del corretto uso dei cellulari alla guida dei veicoli.</p>
Efficienza ed innovazione	<p>RISULTATO Migliorare lo standard dei servizi nella prospettiva cittadino/utente, ottimizzando le risorse a disposizione, mantenendo intatti i servizi già esistenti.</p> <p>STRATEGIE: Migliorare la sicurezza in particolare quella stradale implementando i servizi di controllo sul territorio anche con gli strumenti in dotazione al servizio</p>

Ampliare il tempo e la qualità dell'utilizzo degli apparecchi elettronici di contestazione delle infrazioni relative al codice della strada con un maggiore utilizzo delle risorse relative all'art. 208 cds..
--

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 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

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, 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	<p>RISULTATO Realizzare eventi culturali (spettacoli, concerti, mostre, conferenze) che incontrino l'interesse dei cittadini, diversificati per fasce d'età e tipologia di utenza. Gestire strutture e spazi comunali destinati ad attività culturali e di aggregazione delle Associazioni</p> <p>STRATEGIE Organizzare gli eventi in autonomia o in collaborazione con le Associazioni del territorio e/o aderendo a rassegne sovracomunali, durante tutto l'anno solare e secondo le opportunità stagionali. Concludere convenzioni con soggetti utilizzatori di spazi a lungo termine; ottimizzare la comunicazione e l'informazione per le richieste di usi saltuari.</p> <p>Obiettivi specifici e annuali triennio 2019 - 2021</p> <p>Giornata Nazionale dei dialetti e delle lingue locali, Giornata della Memoria, Rassegna Teatrale Comunale; Maggio dei Libri e Settimana della Cultura, Concerti per S. Maria (in collaborazione con la Pro-LoCo); Serate danzanti (in collaborazione con il Centro Anziani); Attività estive; Rassegna Microludi (in collaborazione con Associazione Ricercare). Collaborazione ad eventi organizzati da Assessorato al Commercio per Festa Patronale e Natale. Inserimento Volontario Servizio Civile Nazionale presso Ufficio Cultura (solo anno 2019).</p>
Sostegno alla cultura e al patrimonio artistico (Biblioteca Comunale)	<p>RISULTATO In biblioteca: incrementare il prestito dei volumi, avvicinare i cittadini alla lettura e all'uso di altri strumenti culturali (DVD, riviste), offrire un punto di informazione culturale; consolidare l'offerta alle scuole del territorio e migliorare la gestione degli spazi.</p> <p>STRATEGIE: Rinnovare il patrimonio, in funzione delle diverse fasce d'età e di utenza, organizzare l'ambiente in modo accogliente e funzionale, offrire connessione internet, organizzare eventi di promozione alla lettura, consolidare l'adesione al Sistema Bibliotecario e alla Rete bibliotecaria provinciale. Accogliere volontari servizio civile nazionale.</p> <p>Obiettivi specifici e annuali triennio 2019 - 2021: Realizzare i progetti per ampliamento offerta formativa per I.C.S. A.MORO e scuole dell'infanzia del territorio previsti; Consolidare l'utilizzo della pagina Facebook per la comunicazione delle attività, lo SPAZIO BIMBI e il GRUPPO LETTURA, progetti avviati nel 2015;</p>

	<p>Organizzazione laboratori di lettura; spettacoli e presentazioni di libri e altre attività a utenza libera anche con la collaborazione dei Volontari servizi culturali.</p> <p>Inserimento Volontario Servizio Civile Nazionale, studenti in Alternanza Scuola-Lavoro, utenti Servizio Formazione Autonomia;</p> <p>Garantire l'aggiornamento della Carta dei Servizi della Biblioteca;</p> <p>Gestione, per la parte di competenza, del trasferimento della Biblioteca ad altra sede.</p> <p>Anno 2019: organizzazione della Festa della Biblioteca, proposta e promossa dai Volontari Servizi Culturali.</p>
<p>Sostegno alle attività didattiche ed educative</p>	<p>RISULTATO</p> <p>Sostenere le famiglie e le Scuole nel compito educativo; garantire il diritto allo studio.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Collaborare con le scuole del territorio all'ampliamento dell'offerta formativa; garantire il diritto allo Studio mediante i servizi parascolastici; realizzare gli interventi di assistenza educativa, anche per studenti scuole superiori di secondo grado, su delega di Regione Lombardia; istruire le pratiche per l'ottenimento dalla Regione del contributo a rimborso;</p> <p>integrare, ove richiesto, arredi e attrezzature scolastiche.</p> <p>Accogliere studenti in Alternanza Scuola lavoro presso il Servizio (Ufficio e Biblioteca)</p> <p>Obiettivi generali annuali triennio 2019 - 2021:</p> <p>Realizzazione progetti per ampliamento offerta formativa; Gestione servizi per il diritto allo studio. Accoglienza alternanza scuola - lavoro</p> <p>ANNO 2019: pianificare e consolidare utilizzo risorse Sistema Nazionale 0 - 6 anni;</p> <p>Anno 2020: provvedimenti per servizio scuola infanzia (scadenza convenzione in essere);</p> <p>effettuare gara pubblica per l'affidamento servizio refezione scolastica con delega alla Stazione Unica Appaltante Provincia di Varese per anni scolastici 2020/2021 e successivi;</p> <p>Anno 2021: effettuare gara pubblica per l'affidamento servizi scolastici diversi, con delega alla Stazione Unica Appaltante Provincia di Varese per anni scolastici 2021/2022 e successivi;</p>
<p>Sostegno alle attività motorie per il benessere</p> <p>Politiche per l'integrazione sociale</p>	<p>RISULTATO</p> <p>Promuovere attività motorie per il benessere; creare opportunità di aggregazione per i cittadini con particolare attenzione a giovani e famiglie;</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Sostenere le famiglie, Associazioni e altri soggetti del territorio nella organizzazione di attività sportive o ricreative; valorizzare spazi e strutture comunali; promuovere l'informazione relativa ai benefici dello sport e delle attività motorie; Favorire l'uso di palestre comunali e centro sportivo da parte di Associazioni e cittadini anche mediante la rielaborazione del Regolamento Comunale per uso palestre comunali.</p> <p>Obiettivi specifici:</p> <p>ANNO 2019</p> <p>Organizzare una conferenza su temi legati a sport e benessere;</p> <p>ANNO 2020</p>

	Affidamento Gestione Campo Sportivo.
Politiche per l'integrazione sociale: Associazionismo	<p>RISULTATO Favorire la partecipazione alla vita della comunità, favorire la coesione sociale. Migliorare la fruizione degli spazi comunali da parte di privati e di Associazioni;</p> <p>STRATEGIE Sostenere le Associazioni nelle loro specifiche attività, anche tramite la concessione di patrocinii; organizzare iniziative che prevedono la collaborazione di più soggetti sociali. Consolidare l'uso degli spazi presso gli immobili EX IAL e Villa Isacchi, destinati ad Associazioni quale sede per attività operative.</p> <p>Obiettivi specifici anno 2019: Convenzioni relative all'uso di spazi; Conclusione convenzione con Centro Anziani per la gestione dello spazio in Via Magenta.</p>
Politiche per l'integrazione sociale	<p>RISULTATO Favorire la partecipazione alla vita della comunità, favorire la coesione sociale.</p> <p>STRATEGIE Adottare iniziative per l'inclusione sociale.</p> <p><u>Obiettivi triennio 2019 - 2021:</u> Tirocinio formativo presso la Biblioteca Comunale, anche tramite rinnovo o stipula nuova convenzione con soggetto formatore; Acquisto libri per bambini in lingua originale ed eventi bilingue (Biblioteca Comunale); Elaborazione e applicazione tariffe ridotte per fasce ISEE per servizio ristorazione scolastica; Mediazione linguistica presso Istituto Comprensivo; Fornitura libri di testo alunni scuole medie (per fasce Isee); Affidamento servizio pulizia ordinaria palestre comunali a cooperative tipo B per inserimento personale svantaggiato;</p>
Politiche per facilitare la relazione con il cittadino/utente	<p>RISULTATO Informare i cittadini e garantire la trasparenza delle azioni amministrative.</p> <p>STRATEGIE Pubblicazione del foglio di informazione comunale. Pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di notizie varie, indicazioni e procedure per utilizzo spazi comunali, autorizzazione eventi e patrocinii. Velocizzare e snellire le procedure in favore dell'utenza.</p> <p>Obiettivi specifici: ANNO 2019: Aggiornamento Statuto Periodico Comunale; Avvio utilizzo gestionale per iscrizioni e registrazione pagamenti Pre e Post Scuola anche tramite Pago PA</p>
Politiche per attuazione piano triennale trasparenza e integrità e piano	<p>RISULTATO Raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano triennale trasparenza e integrità e dal Piano triennale prevenzione corruzione</p> <p>STRATEGIE</p>

triennale prevenzione corruzione	<p>Aumentare la pubblicità delle informazioni e applicare i provvedimenti stabiliti dai Piani citati; partecipazione alle attività di formazione previste.</p> <p>ANNI 2019, 2020 e 2021</p> <p>Pubblicazione dei dati relativi agli usi di spazi comunali autorizzati e ai Patrocini concessi;</p> <p>Applicazione principio di rotazione relativamente all'affidamento di forniture di beni e servizi;</p> <p>Altri obiettivi stabiliti dai Piani citati.</p>
----------------------------------	---

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, REI...)
- ▶ 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	<div>Migliorare l'accessibilità e lo standard dei servizi</div> <div>Rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza</div> <div>Potenziare le politiche solidali e di coesione sociale</div>
Prospettiva economica finanziaria	<div>Incrementare le entrate e le fonti esterne di finanziamento</div> <div>Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti</div>
Prospettiva dei processi interni	<div>Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini</div> <div>Migliorare la comunicazione interna ed esterna</div> <div>Organizzare e migliorare l'assetto organizzativo -</div>
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	<div>Sviluppare sistemi informativi integrati</div> <div>Accrescere le competenze del personale</div>

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

POLITICHE	OBIETTIVI SPECIFICI
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 Mantenere aggiornate le schede utenti e le relative cartelle sociali. 2019: Avviare il passaggio alla cartella informatizzata (già previsto per la fine dell'anno 2018 ma mai avviato dal Distretto di Saronno). Partecipazione ad incontri di formazione e conoscenza della nuova piattaforma. Mese di settembre introduzione dello strumento informatico e prima sperimentazione di utilizzo (inserimento di circa 30 cartelle nel nuovo programma). 2020: Utilizzo della cartella informatizzata per la registrazione di ogni accesso al Servizio.
Politiche per la casa	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, ma ad oggi non ancora applicata a livello distrettuale.
Politiche per il lavoro	RISULTATO

	<p>Mantenere e migliorare le azioni riguardanti le politiche di orientamento lavorativo - verificare le effettive competenze dei singoli utenti - sperimentare nuove politiche del lavoro.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Stesura della scheda "ad personam", avvio tirocini lavorativi e collaborazione con gli operatori della carta REI.</p> <p>2019: verificare la possibilità di avviare un progetto per l'erogazione di Voucher formazione a favore di cittadini a rischio di esclusione sociale.</p>
Politiche di sostegno alle attività domiciliari e per il mantenimento dell'autosufficienza	<p>RISULTATO</p> <p>Mantenere servizi che affiancano le famiglie al fine di prolungare il mantenimento dell'anziano al domicilio e di sostenere la cura delle persone fragili.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Coordinamento dei servizi trasporto, pasti al domicilio, centro diurno anziani e collaborazione con i Medici di Assistenza Primaria e con le strutture sanitarie del territorio.</p> <p>2019: Gestire il Fondo Nazionale per le Non Autosufficienze 2018.</p> <p>Sulla Base del Piano Attuativo di Regione Lombardia, verrà elaborato, a livello distrettuale, il Bando per l'assegnazione dei fondi alle famiglie. Il fondo è collegato all'elaborazione di progetti individuali per singolo utente.</p>
Politiche per l'integrazione sociale	<p>RISULTATO</p> <p>Mantenere il servizio di trasporto offerto ad anziani e alle persone in situazione di disagio.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Valutare la possibilità di integrare il parco auto con un mezzo in comodato d'uso attraverso un progetto di "Mobilità Garantita".</p>
Politiche per l'integrazione sociale	<p>RISULTATO</p> <p>Aiutare le famiglie a mantenere l'attività lavorativa nei primi anni di vita dei figli.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Nel 2018 è stato sperimentato il Voucher Asili Nido, per la frequenza agli Asili Nido Privati e Accreditati dal Distretto Sociale di Saronno.</p> <p>2019: rivedere il bando sulla base degli esiti dello scorso e riproporlo con alcune modifiche ritenute necessarie.</p>
Politiche per l'integrazione sociale	<p>RISULTATO</p> <p>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.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>Monitoraggio dell'andamento del Servizio al fine di comprendere la risposta del cittadino.</p> <p>2019: Creare una maggior integrazione tra le attività del centro e il territorio.</p>
Politiche per la tutela dei minori	<p>RISULTATO</p> <p>Migliorare le azioni rivolte ai processi di Tutela Minori e prevenzione del disagio minorile.</p> <p>STRATEGIE</p> <p>2019: a seguito dell'avvio dell'appalto gestito a livello Distrettuale verrà avviato il confronto tra i Servizi Tutela Minori dei sei comuni per individuare modalità omogenee e di qualità per la gestione del Servizio.</p> <p>2019: sperimentazione di nuove modalità per la supervisione metodologica e giuridica.</p> <p>2019: redazione di un protocollo tra Distretto e Forze dell'Ordine per la gestione delle urgenze, tale bisogno è stato manifestato dagli operatori del Servizio di Cislago.</p>

	2020: sperimentazione di linee guida comuni.
Politiche per l'integrazione sociale	<p>RISULTATO Migliorare le azioni rivolte alla fascia della popolazione in situazione di difficoltà.</p> <p>STRATEGIE Implementare gli interventi del Servizio con fondi attinenti a bandi Regionale.</p> <p>2019: mantenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i Progetti relativi alla misura REI, presto Reddito di cittadinanza; - i progetti relativi al Bando "Dopo di Noi" (L. 116/2016). - Bonus Famiglia; - SGATE (lice, gas ed acqua); - prestazioni sociali INPS (Maternità e Nucleo familiare numeroso) - gestione dei fondi legati alla DGR 6465/2017 "Interventi volti al contenimento dell'emergenza abitativa ed al mantenimento dell'alloggio in locazione".
Politiche per facilitare la relazione interna all'ente	<p>RISULTATO Attività di supporto per l'organizzazione interna del personale "Piano delle performance". Individuazione di modalità per lo svolgimento del lavoro amministrativo.</p> <p>STRATEGIE 2019: consolidamento del passaggio di alcune competenze amministrative all' Istruttore Direttivo che dovrà gestire autonomamente alcuni procedimenti, in particolare Programma Olimpo per protocollazione e fatture, il programma WdContab per la liquidazione delle fatture. Avvio della redazione di Determinazioni e Deliberazioni di Giunta con il programma Venere.</p>
Politiche sociali territoriali	<p>RISULTATO Elaborazione del nuovo Piano di Zona secondo le "Linee di indirizzo per la programmazione sociale a livello locale 2018-2020" DGR 7631/2017.</p> <p>STRATEGIE Partecipazione attiva del Responsabile del Servizio agli incontri di programmazione.</p>

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 anche attraverso l'esternalizzazione di alcuni servizi	Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti	Sviluppare sistemi di collaborazione con altri Enti per la lotta all'evasione
Prospettiva dei processi interni	Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini	Migliorare la comunicazione interna ed esterna	Riorganizzare e migliorare l'assetto gestionale interno
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati accessibili	Accrescere le competenze del personale	Potenziare servizi 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	<p>RISULTATO: Disporre di una banca dati sempre aggiornata con gli ultimi flussi di entrata per garantire maggior efficienza nella gestione delle entrate tributarie, per gestire le attività di verifica e per il continuo monitoraggio degli accertamenti iscritti a bilancio in collaborazione con il Servizio Finanziario. Semplificazione dei canali di accesso diretto alla banca dati comunale da parte del contribuente per la verifica del proprio cassetto tributario.</p> <p>STRATEGIE: Acquisizione periodica e continua dal Portale telematico di Agenzia Entrate dei flussi di versamento effettuati con modello unificato F24. Aggiornamento contestuale del Portale di Contribuente per rendere disponibili i dati, IMU TASI e TARI, agli utenti registrati.</p>
Politiche tributarie	<p>RISULTATO: Aumentare l'efficienza tributaria potenziando le attività di verifica e di controllo delle posizioni tributarie al fine di contrastare l'evasione fiscale e garantire maggiore equità fiscale.</p> <p>STRATEGIE: Riorganizzazione delle attività svolte dall'ufficio tributario, anche attraverso l'esternalizzazione di alcune specifiche attività, o altri progetti mirati a supportare l'ufficio nel rendere più incisiva ed efficace l'attività di contrasto dell'evasione fiscale.</p>
Politiche tributarie	<p>RISULTATO: Sviluppare sistemi a sostegno dei cittadini in difficoltà economica.</p> <p>STRATEGIE: Attivazione di appositi servizi a sostegno dei soggetti in difficoltà economica quali agevolazioni tributarie, possibilità di rateizzazione dei debiti e progetti mirati, rivolti al sostegno delle fasce più deboli.</p>
Politiche tributarie	<p>RISULTATO: Sviluppare sistemi di collaborazione con altri Enti per la lotta all'evasione.</p> <p>STRATEGIE: Attivazione servizi di collaborazione con altri Enti al fine di potenziare l'interscambio telematico di informazioni utili al controllo delle posizioni tributarie.</p>
Politiche tributarie	<p>RISULTATO: Aggiornamento costante della banca dati per garantire l'efficienza della gestione tributaria.</p> <p>STRATEGIE:</p>

	<p>Acquisizione costante delle dichiarazioni presentate dai soggetti passivi; delle variazioni catastali attraverso il portale telematico dell'Agenzia delle Entrate; delle variazioni anagrafiche; delle dichiarazioni di successione; degli atti di conservatoria dei registri immobiliari; delle cartografie catastali, e quant'altro utile ad aggiornare la banca dati.</p> <p>Contestuale verifica delle posizioni tributarie ed emissione dei provvedimenti di accertamento per le violazioni riscontrate. Attivazione della procedura per il recupero delle situazioni morose con eventuale recupero coatto del credito attraverso ingiunzione fiscale.</p>
Attività economiche e di sviluppo	<p>RISULTATO:</p> <p>Aggiornamento e monitoraggio delle attività commerciali presenti sul territorio.</p> <p>STRATEGIE:</p> <p>Costante censimento delle attività commerciali presenti sul territorio.</p> <p>Verifica delle Segnalazioni Certificate presentate dalle attività commerciali relative alle nuove attivazioni, cessazioni e variazioni.</p> <p>Trasmissione delle segnalazioni agli Enti terzi (CCIAA, ATS, ecc.) ai fini dell'istruttoria delle pratiche.</p> <p>Gestione dello Sportello Unico Telematico (SUAP CISLAGO) attraverso la piattaforma di InfoCamere, www.impresainungiorno.gov.it per la gestione delle attività commerciali e produttive.</p> <p>Rilascio delle autorizzazioni per i procedimenti ordinari soggetti a titolo autorizzativo.</p>
Attività economiche e di sviluppo	<p>RISULTATO:</p> <p>Potenziare servizi a sostegno delle attività economiche sul territorio.</p> <p>STRATEGIE:</p> <p>Analisi delle attività economiche presenti sul territorio al fine di individuare nuovi servizi a supporto delle attività stesse (formazione, bandi per il commercio, ecc.).</p> <p>Collaborazione con l'Assessorato alla Cultura al fine di favorire l'attrattività del territorio con eventi culturali in collaborazione con i commercianti che possano richiamare l'attenzione e la partecipazione dei paesi limitrofi.</p> <p>Incentivare iniziative sovracomunali quali l'<i>Associazione Distretto del Commercio Antiche Brughiere</i> al fine di individuare azioni comuni e adottare opportune iniziative di promozione e marketing del Distretto.</p>
Attività economiche e di sviluppo	<p>RISULTATO:</p> <p>Migliorare l'attività dello Sportello Unico per le Attività Produttive – SUAP CISLAGO – per un maggior servizio alle imprese.</p> <p>STRATEGIE:</p> <p>Partecipazione del SUAP CISLAGO al programma "100% SUAP Regione Lombardia" indetto dal Regione Lombardia e UnionCamereLombardia per il miglioramento dei processi e delle attività degli sportelli unici attraverso tavoli di lavoro, incontri di confronto e formazione mirata.</p> <p>Partecipazione del SUAP CISLAGO al progetto per la costituzione e la gestione del Fascicolo d'Impresa.</p>

<p>Facilitare la relazione con l'esterno/interno</p>	<p>RISULTATO</p> <p>Aggiornamento costante del sito istituzionale, per garantire adeguata informazione ai cittadini e alle imprese. Notifica degli atti comunali e di enti terzi attraverso il servizio del Messo comunale e notificatore. Pubblicazione quotidiana degli atti amministrativi all'Albo comunale Informatico.</p> <p>Consentire al contribuente l'accesso diretto alla banca dati comunale per la verifica della propria situazione tributaria (correttezza dei versamenti, morosità, accertamenti ecc.)</p> <p>STRATEGIE:</p> <p>Gestione quotidiana dell'Albo informatico.</p> <p>Notificazione degli atti provenienti dalle pubbliche amministrazioni, nonché degli atti comunali destinati a cittadini residenti o ad imprese con sede nel territorio cittadino.</p> <p>Aggiornamento costante del sito informatico istituzionale con inserimento di note e indicazioni informative sui tributi comunali e quant'altro di utile ad informare i cittadini sull'attività svolta dal Servizio.</p> <p>Incentivare l'utilizzo dello sportello informatico SUAP CISLAGO per la richiesta di autorizzazioni alla realizzazione di feste e manifestazioni, in collaborazione con Ufficio Cultura.</p> <p>Garantire la sicurezza del sito istituzionale.</p> <p>Garantire l'accessibilità con credenziali SPID, il Sistema Pubblico di Identità Digitale che permette di accedere a tutti i servizi online della Pubblica Amministrazione con un'unica Identità Digitale.</p> <p>Potenziare l'utilizzo dei canali informatici da parte dei soggetti esterni per le dichiarazioni e le comunicazioni con l'Ente.</p> <p>Incentivare il contribuente all'utilizzo del Portale del Contribuente per la verifica diretta della propria posizione tributaria direttamente da casa, per calcolare le imposte IMU e TASI, stampare i modelli di pagamento e verificare la correttezza dei versamenti.</p>
--	---

7. 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.

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:

<i>Categoria Di Inquadramento</i>	<i>Coefficienti moltiplicatori</i>
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 PROGRAMMA RELAZIONE PREVISIONE E
PROGRAMMATICO CON GLI OBIETTIVI PER I DIVERSI
SERVIZI"**

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 Riqualificazione 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
Totale			100

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 solidali 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 anche attraverso la esternalizzazione di alcuni servizi Ottimizzazione delle risorse e degli approvvigionamenti Sviluppare sistemi di collaborazione con altri Enti per la lotta all'evasione	Aumentare l'efficienza e l'ottimizzazione delle risorse	40
Prospettiva dei processi interni	Riorganizzare i processi a favore degli utenti/cittadini Migliorare la comunicazione interna ed esterna Riorganizzare e migliorare l'assetto gestionale interno	Efficienza gestionale e sviluppo organizzativo	20
Prospettiva dell'innovazione e dell'apprendimento	Sviluppare sistemi informativi integrati accessibili Accrescere le competenze del personale attraverso corsi di formazione Potenziare servizi 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 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 (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 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 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)
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)		5	
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 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
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	<i>Realizza prevalentemente quantità scarse rispetto alle assegnate (Orientativamente inferiore al 30%)</i>	<i>Insufficiente</i>	0
	<i>Realizza prevalentemente quantità minime rispetto alle assegnate (Orientativamente inferiore al 50%)</i>	<i>Sufficiente</i>	4
	<i>Realizza quantità solitamente poco inferiori alle assegnate (inferiore al 80%)</i>	<i>Discreto</i>	6
	<i>Realizza quantità solitamente non inferiori alle assegnate (inferiore al 100%)</i>	<i>Buono</i>	8
	<i>Realizza abitualmente quantità pari a quelle assegnate (pari al 100%)</i>	<i>Ottimo</i>	10
Puntualità	<i>Impiega tempi lunghi anche nella produzione di processi non complessi</i>	<i>Insufficiente</i>	0
	<i>Impiega prevalentemente tempi molto più lunghi di quelli previsti o preventivati</i>	<i>Sufficiente</i>	4
	<i>Impiega occasionalmente tempi più lunghi di quelli previsti o preventivati</i>	<i>Discreto</i>	6
	<i>Impiega spesso i tempi previsti o preventivati</i>	<i>Buono</i>	8
	<i>Impiega abitualmente i tempi previsti o preventivati</i>	<i>Ottimo</i>	10
Qualità	<i>Realizza il lavoro con errori</i>	<i>Insufficiente</i>	0
	<i>Realizza prevalentemente una precisione molto scarsa rispetto all'attesa</i>	<i>Sufficiente</i>	4
	<i>Realizza una precisione sufficiente rispetto all'attesa</i>	<i>Discreto</i>	6
	<i>Realizza una precisione buona scarsa rispetto all'attesa</i>	<i>Buono</i>	8
	<i>Realizza la precisione attesa</i>	<i>Ottimo</i>	10
Priorità	<i>Non è in grado di capire le priorità del lavoro in particolare la gestione delle contingenze</i>	<i>Insufficiente</i>	0
	<i>Realizza discretamente le attività senza seguire le priorità necessarie</i>	<i>Sufficiente</i>	4
	<i>Realizza abitualmente le attività senza seguire le priorità necessarie</i>	<i>Discreto</i>	6
	<i>Realizza abitualmente le attività considerando alcune priorità necessarie</i>	<i>Buono</i>	8
	<i>Realizza abitualmente le attività gestendo le priorità necessarie</i>	<i>Ottimo</i>	10
Autonomia operativa	<i>Non è autonomo nel lavoro, necessita di continue delucidazioni ed spiegazioni, non produce risultati</i>	<i>Insufficiente</i>	0
	<i>Esegue le competenze con limitata autonomia, necessita di supporto e indirizzo, scarsa capacità di gestirsi, con risultati scarsi</i>	<i>Sufficiente</i>	4
	<i>Dimostra di saper gestire in autonomia buona parte delle attività, conseguendo risultati discreti</i>	<i>Discreto</i>	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

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

DATI ANAGRAFICI		Mod. 2 SC		
nome - cognome		RESPONSABILE DEL SERVIZIO _____		
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	% 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			
ESITO FINALE		% PESO	PUNTI	
AREA OBIETTIVI SERVIZIO				
AREA FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI - VALUTAZIONE SINDACO				
TOTALE				
PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'INTERO SERVIZIO (da usare per il calcolo del budget definitivo da ripartire)				

L'O.I.V. _____

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO

DATI ANAGRAFICI		Mod. 1 Resp.		
nome - cognome		RESPONSABILE DEL SERVIZIO _____		
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	% 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 COMPORTAMENTALI	100%		
ESITO FINALE		% PESO	PUNTI	
AREA OBIETTIVI SERVIZIO				
AREA FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI				
TOTALE				
PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'INTERO SERVIZIO (da usare per il calcolo del budget definitivo da ripartire)				

L'O.I.V. _____

• **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

SCHEDA DI ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Responsabile del Servizio _____

Servizio di Appartenenza _____

INDENNITA' 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:

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

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
