

UNIONE COMUNI MEDANIENE
Provincia di Roma

Prot. 16
Del 08..01.2020

ORGANISMO INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

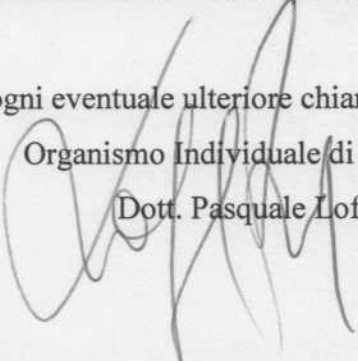
Oggetto: Valutazione apicali E.F. 2019. Comune di Vivaro Romano (Rm).

Con la presente si invia il verbale in oggetto per le successive azioni di vostra competenza ivi compreso la relativa pubblicazione sul vostro sito istituzionale Link Trasparenza Sezione O.I.V..

Si resta a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento in merito.

Organismo Individuale di Valutazione

Dott. Pasquale Loffredo



UNIONE COMUNI MEDANIENE
Città Metropolitana Roma Capitale

Prot. 15
Del 08..01.2020

ORGANISMO INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE

Oggetto: Valutazione apicali E.F. 2019. Comune di Vivaro Romano (Rm).

L'Anno duemilaventi, il giorno sette del mese di gennaio presso la sede del Comune di Vivaro Romano l'Organismo Individuale di Valutazione in composizione monocratica composto dallo scrivente Dott. Pasquale Loffredo:

Visto il Decreto del Presidente pro - tempore avente n. 01 del 25.01.2017, con il quale è stato nominato l'O.I.V. dell'Unione Comuni MedAniene e dei relativi Comuni aderenti che alla stessa hanno conferito la costituzione dell'O.I.V. ;

Vista la Delibera di Consiglio Comunale del Comune di Vivaro Romano n.44 del 25.11.2013, con la quale si affidava all'Unione MedAniene la costituzione dell'O.I.V., ad oggi vigente in quanto non revocata dal Comune di Vivaro Romano;

Vista la Delibera di Giunta Comunale n. 51 del 30.07.2019 (allegato 1 al presente verbale) del Comune di Vivaro Romano (Rm), con la quale è stato approvato il Piano della Performance 2019 – 2021, ovvero sono stati stabiliti gli obiettivi per ogni Area del citato Comune;

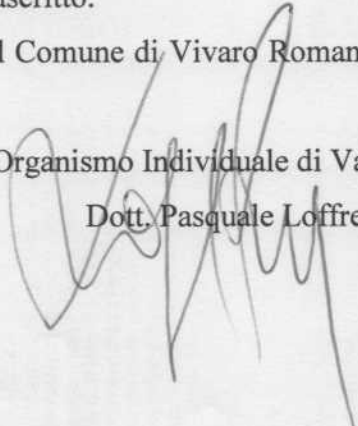
Preso Atto che dalla citata delibera di Giunta Comunale si evince che le “Aree”, come individuate dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, sono:

- Area I: Amministrativa;
- Area II: Finanziaria – Tributi;
- Area III: Tecnica.

si procede alla valutazione degli obiettivi raggiunti per singola Area, i cui esiti sono riportati nel documento in allegato “A” al presente verbale, il quale si intende parte integrante e sostanziale dello stesso e qui interamente riportato e trascritto.

Il presente verbale viene trasmesso al Comune di Vivaro Romano (Rm) per le successive azioni di competenze.

Organismo Individuale di Valutazione
Dott. Pasquale Loffredo



UNIONE COMUNI MEDANIENE
Città Metropolitana Roma Capitale

Oggetto: Valutazione Posizioni Organizzative Comune di Vivaro Romano anno 2019.

L'Organismo Individuale di Valutazione, preso atto degli obiettivi assegnati con delibera di Giunta Comunale n. 51 del 30.07.2019 alle singole Posizioni Organizzative dell'Ente, procede alla verifica del conseguimento degli stessi, dalla citata delibera di Giunta comunale si evince che l'Organizzazione delle "Aree", come individuate dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, sono:

- Area I: Amministrativa;
- Area II: Finanziaria – Tributi;
- Area III: Tecnica.

Non risultano pervenuti allo scrivente o al protocollo dell'Unione, ad oggi, i verbali di Controllo successivo di Regolarità Amministrativo e i verbali di Controllo di Gestione relativo all'Esercizio Finanziario 2019.

L'Area I "Amministrativa"
Responsabile di Posizione Organizzativa Assessore Dott. Francesco Mezzaroma

L'Area I "Amministrativa" è attribuita all'Assessore Francesco Mezzaroma, ai sensi dell'articolo 53, comma 23 della legge 366/2000, il quale attribuisce la possibilità agli Enti Locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, anche al fine di operare un contenimento della spesa, di adottare disposizioni regolamentari organizzative attribuendo ai componenti dell'Organo Esecutivo la responsabilità degli Uffici e dei Servizi. Considerato che dalla delibera di Giunta Comunale n° 51 del 30.07.2019 non si evincono obiettivi assegnati alla citata area non si procede alla valutazione della Performance anno 2019.



Dipendenti assegnati: Nessuno.

Linee di Mandato e obiettivi strategici gestire e migliorare l'amministrazione

Obiettivi strategici di area assegnati:

- funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività;
- incremento delle entrate;
- adeguamento fonti normative;
- migliorare la relazione con gli utenti assolvendo agli obblighi di pubblicità dei dati e delle informazioni.

Obiettivo n. 1

Assolvimento obblighi di pubblicità secondo le prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Sezione obblighi pubblicità).

Peso % anno 2019: 10%

Il Piano delle Performance 2019 – 2021, prevede che l'indicatore di misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato "...costante aggiornamento delle sezioni di competenza, desumibili dalla Sezione Trasparenza del PTTC" con valori attesi di "Sezione Amministrazione Trasparenza (di competenza) aggiornata".

L'Ente ha predisposto il Link "Amministrazione Aperta" sul sito del Comune. Preso atto di quanto riportato nel PTRC – Sezione Trasparenza, pubblicato nel citato Link, e dalla consultazione delle sezioni di competenza dell'Area II "Finanziario e Tributi" si evince che:

- Bilancio Preventivo 2019/2021;
- Rendiconto 2018;
- La Responsabile di P.O. ha pubblicato costantemente le proprie determinazioni dirigenziali nella sezione di competenza del sito del Comune di Vivaro Romano;
- pubblicato il Dup 2019/2021;
- pubblicato la Salvaguardia degli Equilibri di bilancio 2019

Punti: 7

Obiettivo n. 2

Attivazione delle procedure di recupero dell'evasione tributarie e extra tributarie.

Peso % anno 2019: 20%

Il Piano delle Performance 2019 – 2021, prevede che l'indicatore di misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato "... dal rapporto tra: Numero potenziali evasori (desunti dall'entità dei residui Attivi Tributari) / numero di istanze inoltrate ad Equitalia ovvero al singolo utente con sollecito di pagamento" con valori attesi di "Aumento capacità di riscossione".

Dai dati forniti dall'Ente si evince che in merito è stato individuato un contribuente evasore totale. A carattere generale si raccomanda al Responsabile di P.O.:

- di notificare ai contribuenti il sollecito per la parte dei ruoli non riscossi e porre in essere tutti gli atti amministrativi di gestione di propria competenza volti alla riscossione coattiva del ruolo e interrompere i termini prescrizionali al fine di non incorrere nel danno erariale;
- di porre in essere tutti gli atti amministrativi di gestione di propria competenza volti ad individuare ulteriori eventuali contribuenti che evadono e/o eludono i tributi comunali al fine di predisporre ruoli corrispondenti alla realtà del territorio.

Punti: 12

Obiettivo n. 3
Attivazione nodo pagamenti PagoPA:
Peso % anno 2019: 20%

Il Piano delle Performance 2019 – 2021, prevede che l'indicatore di misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è raggiunto “...al 100% nel 2019 con l'attivazione almeno di 1 servizio di pagamento” con valori attesi di “informatizzazione dei pagamenti e facilitazione dei rapporti utente - Ente”.

Considerato che dai dati forniti dall'Ente si evince che il Comune di Vivaro Romano ha aderito al sistema dei pagamenti on-line dei tributi ed all'adeguamento al nodo PagoPa offerto dal Comune di Roma Capitale. Con delibera di Giunta n. 07 del 16.01.2018 (avente oggetto atto Approvazione schema di accordo tra Roma Capitale ed il Comune di Vivaro Romano relativo al dispiegamento del sistema dei pagamenti on line dei tributi e all'adeguamento al nodo PagOPA), è stata approvata la bozza di Accordo, trasmessa da Roma Capitale, per la formalizzazione degli impegni delle parti. L'accordo con Roma Capitale è stato sottoscritto a novembre 2018. Sul sito istituzionale dell'Ente non si evince il Link Pago PA.

Sulle indicazioni fornite dall'Ente sono intervenuti diversi incontri con i rappresentanti di Roma Capitale, a seguito dei quali è stato predisposto l'avvio delle procedure di accreditamento sui sistemi di Roma Capitale. Sono in corso di perfezionamento le procedure per l'attivazione del pagamento mediante Pago PA dei servizi luce votiva, mensa e trasporto scolastico.

Punti: 11

Obiettivo n. 4
Redazione Report Annuale evasione fiscale:
Peso % anno 2019: 20%

Il Piano delle Performance 2019 – 2021, prevede che l'indicatore di misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è raggiunto “.....al 100% nel 2019 con la creazione di un report annuale da cui evince l'andamento dell'evasione fiscale” con valori attesi di “monitoraggio crediti”.

Considerato che dai dati forniti dall'Ente, con nata assunta al protocollo comunale al n° 133 del 21.01.2019 è stato redatto il Report 2018. Mentre non risulta effettuato il Report 2019.

Punti: 5

Obiettivo n. 5
Risoluzione problematiche cartelle esattoriali con Agenzia Entrate:
Peso % anno 2019: 10%

Il Piano delle Performance 2019 – 2021, prevede che l'indicatore di misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è raggiunto ”....

Da quanto rappresentato dall'Ente la risoluzione delle problematiche attinenti alle cartelle esattoriali sono state analizzate dal Responsabile della posizione organizzativa ancora in corso di perfezionamento con l'Agenzia delle Entrate data la complessità della ricerca dei dati contabili e delle ricevute di pagamento sottese alle stesse cartelle. Sono in corso riunioni con l'Agenzia delle entrate per la risoluzione della problematica.

Punti: 8

Obiettivo n. 6
Nuovo Regolamento Entrate:
Peso % anno 2019: 20%

Il Piano delle Performance 2019 – 2021, prevede che l'indicatore di misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è raggiunto “...con la redazione del Regolamento e della Relativa proposta di delibera di Consiglio Comunale...” per aggiornamento della normativa applicabile

Dalla visione del sito link Regolamenti non si evince pubblicato il Regolamento Entrate. Il nuovo Regolamento Entrate è in corso di predisposizione.

Punti: 10

Totale punteggio Area II: Punti 53/100

A handwritten signature in black ink, located on the right side of the page. The signature is stylized and appears to be a single name or set of initials.

Area Finanziaria III "Tecnica"

Responsabile Arch. Stefano Petrucci (di cui dal 18.11.2019 al 31.12.2019 in Convenzione con Comunità Montana di Tivoli)

Dipendenti assegnati: Due operai esterni.

Linee di Mandato e obiettivi strategici gestire e migliorare l'amministrazione

Obiettivi Strategici di area:

Migliorare la gestione della struttura, con particolare riferimento a:

- funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività di pianificazione;
- incremento delle entrate;
- adeguamento fonti normative;
- migliorare la relazione con gli utenti assolvendo agli obblighi di pubblicità dei dati e delle informazioni.

Obiettivo n. 1

Assolvimento obblighi di pubblicità secondo le prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Sezione obblighi pubblicità).

Peso % anno 2019)

20%

Il Piano delle Performance 2019 – 2021, prevede che l'indicatore di misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato *".....dal costante aggiornamento delle sezioni di competenza, desumibili dalla Sezione Trasparenza del PTTC"* con valori attesi di *"Sezione Amministrazione Trasparenza (di competenza) aggiornata"*.

L'Ente ha predisposto il Link "Amministrazione aperta" sul proprio sito istituzionale. Preso atto di quanto riportato nel PTRC – Sezione Trasparenza, pubblicato nel citato Link, e dalla consultazione delle sezioni di competenza dell'Area III Tecnica si evince che:

- La Responsabile di P.O. ha pubblicato costantemente le proprie determinazioni dirigenziali nella sezione del sito istituzionale dell'Ente di propria competenza.
- Le pagine della trasparenza ad oggi non risultano pubblicate nell'anno 2019 ulteriori file.

Le ulteriori pubblicazioni richieste dalla vigente normativa sono in corso di inserimento, in tal senso si sensibilizza gli uffici ad adempiere nel più breve tempo possibile.

Punti: 16

Obiettivo n. 2

Implementazione ed aggiornamento della modulistica on - line.

Peso % anno 2019: 20%

Il Piano delle Performance 2019 – 2021, prevede che l'indicatore di misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato *"..obiettivo raggiunto al 100% con la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" di tutti i modelli previsti dalla legislazione vigente..."* con valori attesi di *"riduzione del carico finanziario delle utenze sulle spese dell'Esercizio di competenza"*.

Dalla visione del Sito Istituzionale del Comune di Vivaro si evince che sono stati pubblicati per l'Ufficio tecnico la seguente modulistica:

- SCIA segnalazione certificata agibilità;
- SCIA segnalazione certificata inizio attività agibilità;
- SCIA alternativa;

- Permesso di costruire;
- Comunicazione di fine lavori;
- CILA;
- CIL comunicazione inizio lavori;
- Richiesta occupazione suolo pubblico;
- Comunicazione inizio taglio bosco;

In merito si sensibilizza il Responsabile di posizione organizzativa di aggiornare e implementare la modulistica attinente al proprio settore.

Punti: 20

Obiettivo n. 3

Risposta istanze condono edilizio giacenti.

Peso % anno 2019:

20%

Il Piano delle Performance 2019 – 2021, prevede che l'indicatore di misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato “..100% per l'anno 2019 con l'avvio del procedimento istruttorio verso il 20% delle istanze pervenute...” con valori attesi di “avvio procedimenti istruttori per istanze di condono edilizio”.

Da informazioni acquisite dal Responsabile di posizione organizzativa si evince che:

- le istanze di condono pervenute al Comune di Vivaro Romano nell'anno 2019 risultano essere n° 2, per le quali il procedimento istruttorio è stato avviato, ad oggi in corso di lavorazione in quanto le parti istanti devono integrare la documentazione.

Considerato che presso l'Ufficio Tecnico sono giacenti domande di condono pervenute al Comune di Vivaro Romano negli anni precedenti, si sensibilizza il Responsabile della Posizione Organizzativa a porre in essere tutti gli atti amministrativi di gestione di propria competenza riguardanti le citate richieste di condono al fine di consentire la notifica agli utenti del sollecito per interrompere i termini prescrizionali e non procurare danno erariale.

Punti: 10

Obiettivo n. 4

Approvazione progetto di fattibilità tecnico – economica ex Asilo Via Riccardo Di Pietro.

Peso % anno 2019: 20%

Il Piano delle Performance 2019 – 2021, prevede che l'indicatore di misuratore del citato obiettivo in termini percentuale è dato “..obiettivo raggiunto con la presentazione della proposta di deliberazione di approvazione del progetto” con valori attesi di “programmazione di opere pubbliche...”.

Da informazioni assunte dall'Ente il progetto di fattibilità tecnico – economica ex Asilo Via Riccardo Di Pietro è in corso di esecuzione. Ad oggi si è in attesa di concessione contributo da parte della Regione Lazio

Punti: 15

Obiettivo n. 5

Approvazione progetto di fattibilità tecnico – economica messa in aree Cappelle Gentilizie Cimitero Comunale.

Peso % anno 2019: 20%

Da informazioni assunte dall'Ente il progetto di fattibilità tecnico – economica messa in area Cappelle Gentilizia Cimitero Comunale è in corso di esecuzione.

Punti: 15

Totale punteggio Area III: Punti 76/100



COMUNE DI VIVARO ROMANO

(CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE)

Via Mastro Lavinio 5 - 00020
Tel. 0774/923002 - Fax 0774/923135
www.comunevivaroromano.it

E-MAIL vivaroromano@libero.it
PEC vivaroromano@pec.it

C.F. 86001550580
P.IVA 02145891004

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE ORIGINALE

OGGETTO: APPROVAZIONE P.D.O. 2019-2021 E PIANO DEGLI OBIETTIVI 2019

Numero 51 del 30-07-2019

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **trenta**, del mese di **luglio**, alle ore **13:30**, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

SFORZA Beatrice	Sindaco	P
MOGLIONI Ernesto	Assessore	P
MEZZAROMA Francesco	Assessore	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza Dott.ssa Beatrice SFORZA in qualità Sindaco, assistito dal Segretario Comunale Dott. Filippo CARUSI.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267 sulla proposta di deliberazione vengono espressi gli allegati pareri.

Premesso che:

1. in data 16 novembre 2009 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 150/2009, "Attuazione della Legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", cosiddetto "Decreto Brunetta", che contiene diverse disposizioni innovative, alcune delle quali immediatamente dispositive, mentre altre costituiscono principi fondamentali dell'ordinamento cui adeguarsi a livello regolamentare interno;
2. l'attuazione delle disposizioni del Decreto mira allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell'intera amministrazione, attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance;
3. l'adeguamento da porre in essere comporta notevoli difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa trattati, che riguardano la predisposizione del piano delle performance, le valutazioni delle performance individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il ruolo degli apicali, la contrattazione collettiva, l'apparato disciplinare;
4. con delibera di Giunta Comunale è stato modificato il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi per adeguarlo alle disposizioni di cui alla Legge 150/09;
5. il d. lgs. 74/2017, entrato in vigore il 22.06.2017, ha modificato molte disposizioni del decreto Brunetta, in applicazione delle deleghe previste nella legge 124/2015;

Preso atto della necessità di definire i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle Posizioni Organizzative per adeguarli alle diverse esigenze di valutazione dei comportamenti, delle competenze professionali, organizzative e gestionali, delle capacità/potenziale e dei risultati di tali profili, in relazione agli indirizzi forniti da questa Amministrazione;

Dato atto che:

- a seguito delle scelte politiche che verranno effettuate il Piano delle Performance potrà subire modificazioni mediante l'individuazione concreta di azioni ulteriori rispetto a quelle indicate;
- la valutazione dei risultati degli incaricati di Posizioni Operative, in base al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è finalizzata, oltre che all'attribuzione della retribuzione di risultato, a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione/conferma o la revoca degli incarichi di direzione di area connessa a una posizione organizzativa;
- il Comune è privo di personale con qualifica dirigenziale;
- le Posizioni Organizzative ex art. 8, comma 1, lett. a) CCNL 31.3.1999 (posizioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa) coincidono, giusta il disposto ex art. 11 CCNL 31.3.1999 e art. 15 CCNL 22.1.2004, con la preposizione alla direzione delle strutture di massima dimensione dell'Ente, denominate "Aree", come individuate dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi e ss.mm.ii. è precisamente:
 - Area I: *Amministrativo/Polizia locale*;
 - Area II: *Finanziario/Tributi*;
 - Area III: *Tecnico*;
- la titolarità della responsabilità dell'Area Amministrativa è attribuita all'Assessore Francesco Mezzaroma ai sensi della L. 311/2004;
- ai responsabili dell'Area è attribuita, entro i limiti massimi contrattualmente stabiliti, l'indennità di posizione, determinata in applicazione della richiamata metodologia, e l'indennità di risultato quantificata nella misura minima del 10% e massima del 25% di quella di posizione, da erogarsi in base ai risultati della valutazione annuale;

- la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Aree/Titolari di Posizione Organizzativa compete all'Organismo Individuale di Valutazione che la trasmette alla Giunta Comunale, a cui spetta la decisione di valutazione finale, a sensi del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visti gli artt. 8 e segg. del CCNL del 31.3.1999 recante la revisione dell'ordinamento professionale del personale del comparto delle autonomie locali, nonché gli artt. 10 e 15 del CCNL del 22.1.2004 e relativa dichiarazione congiunta n. 12;

Visto l'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, come modificato dal d. lgs. 74/2017, che così recita:

“Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) entro il 31 gennaio il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a) è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del Documento di Economia e Finanza, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle Performance è adottato non oltre il termine di cui al comma 1 lettera a) in coerenza con le note integrative di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o del piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19, del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.

Considerato che:

- le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;
- gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente individuate con le Aree del comune in ottemperanza al vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

- il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale;
- Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal d.lgs. 74/2017, si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

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

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

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

Visto il Piano delle performance 2019/2021– Piano degli Obiettivi per l'anno 2019, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 recante il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed in particolare il Titolo III "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

Dato atto dei pareri favorevoli dei Responsabili di area, ai sensi del TUEL art. 49;

Con votazione favorevole unanime, espressa nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. Le premesse sono parte integrante e sostanziale e si intendono qui interamente riportate e trascritte.
2. Di approvare il Piano delle performance 2019/2021 – Piano degli Obiettivi per l'anno 2019 di cui al documento in allegato "A", il quale potrà essere arricchito da azioni previste negli strumenti di programmazione dell'Ente che seguiranno e che dunque gli obiettivi degli apicali così come quelli degli altri dipendenti saranno non solamente quelli contenuti nel piano in allegato, ma anche quelli risultanti da successivi eventuali documenti di programmazione;
3. Di trasmettere il presente provvedimento ai singoli Responsabili delle Aree anche al fine di darne massima diffusione al personale posto alle proprie dipendenze e all'Organo Indipendente di Valutazione;
4. Di prevedere che la presente deliberazione venga altresì pubblicata sul sito dell'ente, nella pagine dedicata alla trasparenza;

Con successiva separata votazione ad esito unanime, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n.

Delibera di Giunta Comunale n. 51 del 30-07-2019

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Dott.ssa Beatrice SFORZA

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Filippo CARUSI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che copia della presente deliberazione, è stata pubblicata all'Albo Pretorio e al sito istituzionale del Comune di Vivaro Romano www.comunevivaroromano.it di questo Comune dal giorno 30-07-2019 e che contro la stessa non è stato presentato alcun reclamo.

Vivaro Romano, li 30-07-2019

Il Segretario Comunale
Dott. Filippo CARUSI

CERTIFICATO ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. D.Lgs. 267/2000, dall'Organo deliberante, ed è divenuta esecutiva all'atto dell'adozione;

Vivaro Romano, li 30-07-2019

Il Segretario Comunale
Dott. Filippo CARUSI

COMUNE DI VIVARO ROMANO
(Città Metropolitana di Roma Capitale)

Piano comunale delle Performance

TRIENNIO 2019-2021

Piano degli obiettivi ANNO 2019

(Approvato con delibera di GC n. ____ del ____)

Che cos'è il Piano

L'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che le amministrazioni pubbliche devono porre in essere metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Nel piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150, della durata triennale, vengono indicati gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Nella stesura del piano vengono rispettati i seguenti principi generali, caratterizzanti il piano stesso:

- 1 - Trasparenza (pubblicazione sul sito del piano);
- 2 - Immediata intelligibilità (il piano deve essere facilmente comprensibile);
- 3 - Veridicità e verificabilità (i contenuti del piano devono corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere illustrata la fonte di provenienza dei dati);
- 4 - Partecipazione (nella stesura del piano va coinvolto il personale);
- 5 - Coerenza interna ed esterna (i contenuti del piano devono essere coerenti con il contesto interno, in termini di disponibilità di risorse, e con quello esterno in termini di corrispondenza tra bisogni della collettività ed obiettivi);
- 6 - Orizzonte pluriennale (l'arco di riferimento è il triennio).

Con l'avvio del processo di armonizzazione dei sistemi contabili, previsto dal D.lgs 118/2011, vi è stata l'introduzione del Documento Unico di Programmazione (DUP) che rappresenta uno dei principali strumenti d'innovazione introdotto nel sistema di programmazione degli enti locali. Esso è il nuovo documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati indirizzi che orientano la gestione dell'Ente nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio. Il DUP riunisce in un unico documento le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio di previsione, del piano esecutivo di gestione e la loro successiva gestione.

Quindi sulla base del DUP e del Bilancio di Previsione deliberato dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisce, il Piano Esecutivo di Gestione (facoltativo negli enti di piccole dimensioni) ed il Piano dettagliato di Obiettivi, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

Il Piano della Performance costituisce quindi il collegamento tra il Documento Unico di programmazione, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Bilancio: è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di P.O. e dei dipendenti.

La performance si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;
2. monitoraggio in corso di esercizio;
3. misurazione e valutazione delle performance, organizzative ed individuali;
4. rendicontazione dei risultati.

Il decreto legislativo n. 74 del 2017 (attuativo dell'articolo 17 della legge delega n. 124/2015 di riforma della pubblica amministrazione) interviene sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, introducendo una serie di modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Con il decreto si introducono gli "obiettivi generali" della pubblica amministrazione, legati a indicatori misurabili e verificabili dai cittadini e si cambia la valutazione, puntando sulla performance organizzativa e garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti. Oltre agli obiettivi specifici di ogni

amministrazione, è stata introdotta la categoria degli "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali; questi sono definiti - con linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata - tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza.

Viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, anche attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi.

La valutazione negativa è presa in considerazione ai fini dell'accertamento delle responsabilità dirigenziale e per l'applicazione del licenziamento disciplinare, se resa a tali specifici fini. Le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte tenendo conto anche delle esperienze svolte dalle agenzie esterne e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche. La valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata anche ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

L'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria avranno un coordinamento temporale. Il Piano della performance è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del DEF e in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione, ed è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno. Sono previste specifiche sanzioni in caso di mancata adozione del Piano o della Relazione annuale, come la responsabilità amministrativa del dirigente che eroghi premialità non dovute in assenza del Piano.

Sono previsti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidate al contratto collettivo nazionale. Si abolisce il meccanismo delle fasce di merito obbligatorie, prevedendo che i contratti collettivi nazionali stabiliscano la quota di risorse destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale, garantendo la differenziazione dei trattamenti economici.

Il Comune

Il Comune di Vivaro Romano 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 concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione.

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.

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.

Come siamo organizzati

Contesto esterno

Il Comune di Vivaro Romano si estende su una superficie di 12,54 Km². La popolazione residente al 31.12.2017 è pari a 169 abitanti. Il Comune confina con i comuni di Vallinfreda, Riofreddo e Turania, dista circa 70 Km dalla città di Roma e fa parte della Comunità Montana Dell'Aniene.

Contesto interno

L'ente si articola in 3 Aree (Amministrativa, Finanziaria e Tecnica) che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano n. 3 dipendenti a tempo indeterminato, n.2 dipendenti in convenzione ex art. 30 part-time ed n.1 dipendente con incarico ex art. 110 del TUEL.

A capo di ogni area c'è un Responsabile del Servizio che risponde in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa, coordina i settori: attualmente, il Segretario è in convenzione con i Comuni di Riofreddo, Vallinfreda, Vivaro Romano e Collalto Sabino: il capofila è il Comune di Vivaro Romano.

L'Assessore Francesco Mezzaroma ha assunto la responsabilità dell'Area Amministrativa, nel rispetto della previsione di cui all'art. 53, comma 23 della legge 388/2000, il quale attribuisce la possibilità agli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti, anche al fine di operare un contenimento della spesa, di adottare disposizioni regolamentari organizzative attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi,

L'organigramma è pubblicato sul sito, sezione Amministrazione trasparente - Organizzazione, nella sottosezione "Articolazione degli Uffici".

Il Bilancio del Comune

Con l'introduzione della nuova contabilità armonizzata è stata modificata la struttura del Bilancio di Previsione. In particolare, la parte Spesa del bilancio è articolata in missioni e programmi (articolo 14 del decreto legislativo n. 118 del 2011), la cui elencazione è obbligatoria per tutti gli Enti:

- le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti dalle Amministrazioni utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinate; sono definite in base al riparto di competenze stabilito dagli articoli 117 e 118 della Costituzione, assumendo come riferimento le missioni individuate per lo Stato;
- i programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi istituzionali definiti nell'ambito delle missioni; la denominazione del programma riflette le principali aree di intervento delle missioni di riferimento, consentendo una rappresentazione di bilancio, omogenea per tutti gli enti pubblici, che evidenzia le politiche realizzate da ciascuna amministrazione con pubbliche risorse.

All'interno dell'aggregato missione/programma le spese sono suddivise per Titoli, secondo i principali aggregati economici che le contraddistinguono.

Il Bilancio di Previsione, previsto dall'art.162 del T.U. è il documento contabile più importante nel quale sono indicate le previsioni di natura finanziaria riferite al primo anno dell'arco temporale

considerato nel DUP. È uno strumento fondamentale per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo politico – amministrativo del Consiglio.

Il Bilancio di previsione 2018-2020 ed il DUP 2018-2020 sono stati approvati in data 20/03/2018 con delibera di CC n. 9.

Illustrazione del sistema permanente di valutazione

Il sistema di valutazione dei risultati conseguiti è rivolto a migliorare la qualità e l'efficienza complessiva dei servizi e a favorire l'impostazione del lavoro per obiettivi e risultati, valorizzando le risorse professionali migliori e disincentivando i comportamenti non produttivi

Il sistema di valutazione ha lo scopo, per ciascun periodo preso in esame: di misurare le prestazioni in termini di raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata; di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate, in base a parametri preventivamente concordati.

Il processo di valutazione si articola nelle seguenti tre fasi principali:

a. fase preliminare: prevede un colloquio tra il Segretario, nel suo ruolo di coordinamento, e il Responsabile del Servizio. I parametri relativi al comportamento organizzativo manageriale e professionale, nonché alle competenze dimostrate, sono specificati nell'apposita area riportata nella scheda di valutazione;

b. fase intermedia: è finalizzata alla verifica degli scostamenti tra risultati e comportamenti attesi e quelli effettivamente realizzati al momento.

c. fase finale: in questa fase vengono tratte le valutazioni conclusive e comunicate al dipendente le valutazioni finali, attraverso la consegna della scheda.

Il tutto, con il supporto del Nucleo di valutazione.

OBIETTIVI GENERALI E STRATEGICI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

INDIRIZZI STRATEGICI	OBIETTIVI STRATEGICI
Legalità, trasparenza e condivisione	1) Legalità e trasparenza - Garantire la legalità e la trasparenza dei processi e delle informazioni 2) Semplificazione e avvio fase per l'innovazione telematica per la gestione dei procedimenti in forma alternativa.
Un'organizzazione al servizio del cittadino	1) Migliorare gli strumenti per l'efficienza e la trasparenza 2) Migliorare il funzionamento della macchina comunale

Tutela dell'ambiente	<p>1)Attuare politiche volte alla difesa del suolo e del territorio attraverso iniziative che coinvolgano i cittadini;</p> <p>2) Iniziative per lo sviluppo di una cultura di Protezione Civile</p> <p>3)Sviluppo Raccolta differenziata attraverso iniziative che rendono protagonisti i cittadini.</p>
Tutela delle fasce più deboli	<p>1) Garantire il sostegno ai servizi a favore di anziani, disabili, infanzia e minori;</p> <p>2)Favorire interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale;</p>
Spending review che riguardi l'apparato amministrativo	<p>1)Potenziamento infrastrutture strutturali e tecnologiche</p> <p>2) Ottimizzazione della gestione del patrimonio Pubblico- Eliminazione evasione.</p> <p>3)Attivazione del sistema Pago Pa</p>
Programmazione Opere pubbliche	<p>1) Lavori di sistemazione del cimitero comunale</p> <p>2) Lavori di riqualificazione patrimonio comunale</p>

COMUNE DI VIVARO ROMANO
(Città Metropolitana di Roma Capitale)

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNO
2019

PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI
INDIVIDUALI E DELLE ATTIVITA' DI LAVORO PER
IL TRIENNIO 2019-2021

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 51 DEL 30.07.2019

STRUTTURA: AREA FINANZIARIA

RESPONSABILE: DOTT.SSA RITA D'ALESSANDRO

DIPENDENTI ASSEGNATI: NESSUNO

Linee di mandato ed obiettivi strategici
Gestire e migliorare l'Amministrazione.

OBIETTIVI STRATEGICI DI AREA:

Migliorare la gestione della struttura, con particolare riferimento a:

- funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività;
- Miglioramento delle relazioni con gli utenti assolvendo agli obblighi di pubblicità dei dati e delle informazioni;
- Certezza risorse per l'ente mediante il recupero evasione fiscale;

RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO E TRIBUTI						
N.	Descrizione obiettivi operativi	Indicatori di Misurazione	Valori attesi	PESO %		
				2019	2020	2021
1	Assolvimento obblighi di pubblicità secondo le prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Sezione Obblighi Pubblicità)	Costante aggiornamento delle sezioni di competenza, desumibili dalla Sezione Trasparenza del PTPC)	Sezione Amministrazione Trasparente (di competenza) aggiornata	10%	10%	10%
2	Attivazione delle procedure di recupero dell'evasione tributarie ed extra-tributarie	L'obiettivo raggiunto in termini % è dato dal rapporto tra: Numero potenziali evasori (desunti dall'entità dei residui Attivi Tributarî)/numero di istanze inoltrate ad Equitalia ovvero al singolo utente con sollecito di pagamento	Aumento capacità di riscossione	20%	20%	20%

3	Completamento implementazione nodo pagamenti PagoPA	<p>è raggiunto al 100% nel 2019 con l'implementazione delle seguenti modalità di pagamento: Certificazioni, Destinazioni Urbanistiche, Buoni pasto mensa scolastica; Permessi a costruire, Diritti Fissi allaccio lux votiva; utilizzo locali comunali. Nel 2020 e 2021 con l'aggiornamento delle eventuali altre modalità di pagamento e con il monitoraggio della funzionalità dei sistemi di pagamento implementati.</p>	Informatizzazione dei pagamenti e facilitazione dei rapporti utenti - Ente	20%	10%	10%
4	Redazione Report Annuale Evasione Entrate Tributarie ed Extra-tributarie	Obiettivo raggiunto al 100% con la creazione di un report annuale da cui evincere l'andamento dell'evasione fiscale	monitoraggi o crediti	20%	20%	20%
5	Risoluzione Problematiche cartelle esattoriali con Agenzia Entrate	Stesura dello schema di Regolamento delle e relativa Proposta di Delibera di Consiglio Comunale	Aggiornamento della normativa applicabile	10%	10%	10%
6	Nuovo Regolamento Entrate	Redazione del Regolamento delle e relativa Proposta di Delibera di Consiglio Comunale	Aggiornamento della normativa applicabile	20%		

7	Nuovo Regolamento Contabilità	Redazione del Regolamento delle e relativa Proposta di Delibera di Consiglio Comunale	Aggiornamento della normativa applicabile		30%	
8	Nuovo Regolamento Servizio Idrico Integrato	Redazione del Regolamento delle e relativa Proposta di Delibera di Consiglio Comunale	Aggiornamento della normativa applicabile			30%
TOTALE				100%	100%	100%

STRUTTURA: AREA TECNICA

RESPONSABILE: ARCH. STEFANO PETRUCCI

DIPENDENTI ASSEGNATI: NESSUNO

Linee di mandato ed obiettivi strategici

Gestire e migliorare l'Amministrazione.

OBIETTIVI STRATEGICI DI AREA:

Migliorare la gestione della struttura, con particolare riferimento a:

- Relazioni con gli utenti, assolvendo agli obblighi di pubblicità dei dati e delle informazioni;
- Programmazione degli interventi di opere pubbliche;
- Incremento delle risorse per l'ente, derivanti dalla gestione patrimonio comunale.

RESPONSABILE UFFICIO TECNICO						
N.	Descrizione obiettivi operativi	Indicatori di Misurazione	Valori attesi	PESO %		
				2019	2020	2021
1	Assolvimento obblighi di pubblicità secondo le prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (Sezione Obblighi Pubblicità)	Costante aggiornamento delle sezioni di competenza, desumibili dalla Sezione Trasparenza del PTPC)	Sezione Amministrazione Trasparente (di competenza) aggiornata	20%	20%	20%
2	Implementazione ed aggiornamento della modulistica on line	Obiettivo raggiunto al 100% con la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" di tutti i modelli previsti dalla legislazione vigente	riduzione del carico finanziario delle utenze sulla spesa dell'esercizio di competenza	20%	20%	20%

3	Risposta istanze di condono edilizio giacenti	L'obiettivo è raggiunto: (i) al 100% per l'anno 2019 con l'avvio del procedimento istruttorio verso il 20% delle istanze pervenute (ii) al 100% nell'anno 2020 con l'avvio del procedimento istruttorio verso il 40% delle istanze pervenute (iii) al 100% nell'anno 2021 con l'avvio del procedimento istruttorio verso il 40% delle istanze pervenute	Avvio procedimenti istruttori per istanze di condono edilizio	20%	20%	20%
4	Approvazione progetto di fattibilità tecnico - economica ex Asilo Via Riccardo Di Pietro	Obiettivo raggiunto con la presentazione della proposta di deliberazione di approvazione del progetto	programmazione opere pubbliche	20%		
5	Approvazione progetto di fattibilità tecnico - economica messa in aree Cappelle Gentilizie cimitero comunale	Predisposizione dello schema di Regolamento e della relativa Proposta di deliberazione	Adeguamento della fonte regolamentare alla normativa di riferimento	20%		
6	Predisposizione dell'Albo dei Fornitori per affidamento lavori, servizi e forniture in economia	Obiettivo raggiunto con la presentazione della proposta di deliberazione di approvazione del progetto	programmazione opere pubbliche		20%	
7	Regolarizzazione concessioni loculi cimiteriali	mappatura dei loculi cimiteriali e formalizzazione concessioni mancanti	censimento cimitero		20%	

8	Approvazione progetto di fattibilità tecnico - economica riqualificazione ex scuola materna Via dei Piani	Obiettivo raggiunto con la presentazione della proposta di deliberazione di approvazione del progetto	programmazione opere pubbliche			20%
9	Ricognizione e verifica beni comunali per aggiornamento catastale	Obiettivo raggiunto con la presentazione della proposta di deliberazione di approvazione del progetto	programmazione opere pubbliche			20%
TOTALE				100%	100%	100%