

Dirigente

Direttore Generale

CDC

Org. Istit.- Partec.-

OBIETTIVO N. LEGN01***ADOZIONE DI UN NUOVO REGOLAMENTO SUL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO***

Alla luce dei nuovi principi introdotti dalla legge 18 giugno 2009, n°69, in particolare dall'art. 7, e delle novità sostanziali soprattutto rispetto ai tempi e alle responsabilità sui ritardi, nel corso dell'anno 2009 era iniziato l'obiettivo di adottare un nuovo regolamento rispettoso del criterio dell'imparzialità, dei tempi di durata del procedimento e delle responsabilità conseguenti al ritardo dell'amministrazione nella conclusione del procedimento.

Si trattava di obiettivo biennale che dovrà essere terminato entro la fine del mese di settembre 2010.

Tipo obiettivo: Obiettivo di miglioramento**Azioni previste**

<i>Nr.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Descrizione aggiuntiva</i>	<i>Data inizio dell'azione</i>	<i>Termine di conclusione dell'azione</i>
1	Lettura dei riscontri pervenuti dai settori sull'aggiornamento dei procedimenti.	Andrà sollecitato un incontro finalizzato a coinvolgere i vari settori per specificare l'ambito di intervento generale dell'obiettivo e chiesta una verifica con particolare riferimento ai termini di conclusione.	01/06/2010	31/07/2010

Indicatori di risultato

	<i>Descrizione</i>	<i>Descrizione aggiuntiva</i>	<i>Previsione 2010</i>
1	N. settori dell'ente coinvolti		10

CDC

Assistenza agli Organi Istituzionali

OBIETTIVO N. A0IN01***RIPRESA DELLA REVISIONE DEL REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO COMUNALE***

L'obiettivo si prefigge di riprendere lo studio e l'approfondimento di alcune tematiche riguardanti il Regolamento per il funzionamento del Consiglio Comunale, prendendo come punto di partenza le proposte emerse dalla Commissione Consiliare 6[^] da un lato e dalla Conferenza dei capigruppo dall'altro, per arrivare, mediante un processo dialettico, alla sintesi delle stesse ed all'elaborazione di una metodologia che riesca a snellire e semplificare la gestione delle sedute del Consiglio Comunale, della Conferenza capigruppo e delle commissioni Consiliari.

Tipo obiettivo: Obiettivo di miglioramento**Azioni previste**

<i>Nr.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Descrizione aggiuntiva</i>	<i>Data inizio dell'azione</i>	<i>Termine di conclusione dell'azione</i>
1	Prosecuzione studio regolamento vigente e comparazione proposte di modifica introdotte dalla Commissione consiliare e dalla Conferenza capigruppo.		01/01/2010	31/03/2010
2	Revisione generale del Regolamento mediante inserimento proposte di modifica e recepimento eventuali ulteriori proposte.		01/04/2010	30/06/2010
3	Stesura definitiva della proposta di regolamento modificato		01/07/2010	31/08/2010
4	Presentazione proposta di regolamento modificato alla Commissione Consiliare 6 e alla Conferenza capigruppo.		01/09/2010	30/10/2010

Indicatori di risultato

	<i>Descrizione</i>	<i>Descrizione aggiuntiva</i>	<i>Previsione 2010</i>
1	Numero riunioni commissione consiliare 6 [^]		3
2	Numero riunioni conferenza Capigruppo		2

	Descrizione	Descrizione aggiuntiva	Previsione 2010
3	Deposito proposta di delibera di Consiglio Comunale entro il 30.11.2010		Obiettivo da raggiungere nei termini

CDC

Controllo di Gestione

OBIETTIVO N. CDGN01**RELAZIONE ATTIVITA' 2006-2009**

L'amministrazione sente il bisogno di rendere conto della propria gestione ai cittadini con la ripresa della redazione del bilancio di mandato avviata già lo scorso anno. Scopo di tale rendicontazione è dar conto degli impegni, dei risultati e degli effetti sociali della propria azione. Il bilancio di mandato è anche un modo per rendere esplicito il modo con il quale l'ente si fa interprete della domanda sociale e delle diverse tipologie di interessi presenti nel proprio contesto, del modo con cui cerca di dare risposta a ciascuno di essi e dei risultati effetti conseguiti a seguito delle proprie azioni. L'obiettivo è quello di fornire elementi di riconoscimento e di valutazione da parte dei portatori di interesse che grazie alle indagini di customer satisfaction sono diventati parte attiva del processo di rendicontazione.

Tipo obiettivo: Obiettivo di miglioramento**Azioni previste**

<i>Nr.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Descrizione aggiuntiva</i>	<i>Data inizio dell'azione</i>	<i>Termine di conclusione dell'azione</i>
1	Analisi e approfondimento materiale disponibile.	Analisi e approfondimento materiale disponibile, costituito, oltre che dai Piani Obiettivi 2009, anche dalla ripresa dei contenuti dei Piani Dettagliati degli Obiettivi 2006-2007-2008, dalla loro "rilettura" e riclassificazione sulla base delle politiche descritte negli indirizzi generali di governo.	01/01/2010	15/03/2010
2	Ricerca di altre informazioni disponibili e ritenute necessarie presso tutti i settori dell'ente.		01/03/2010	31/03/2010
3	Integrazione dei contenuti con incontri diretti con gli amministratori e avvio costruzione del documento.		01/04/2010	30/04/2010
4	Definizione struttura del documento e condivisione con Sindaco e Giunta della stessa struttura e dei contenuti.		01/04/2010	30/11/2010
5	Redazione grafica e stampa.		01/12/2010	31/12/2010

Indicatori di risultato

	Descrizione	Descrizione aggiuntiva	Previsione 2010
1	Riunione di presentazione sui contenuti del documento al Sindaco: entro il 31/03/2010		Obiettivo da raggiungere nei termini
2	Presentazione della struttura del documento al Sindaco e alla Giunta: entro il 30/11/2010		Obiettivo da raggiungere nei termini
3	Presentazione del documento finale al Sindaco e alla Giunta: entro il 31/12/2010		Obiettivo da raggiungere nei termini

OBIETTIVO N. CDGN02

ADEGUAMENTO DELL'ORDINAMENTO AI PRINCIPI IN MATERIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE STABILITI DAI TITOLI II E III DEL D.LGS. N. 150/27.10.2009

Con il D.Lgs 150/2009 si è aperta una nuova stagione riguardante una materia molto complessa, completamente innovata dal titolo II e dal titolo III, strettamente legata al tema della contrattazione decentrata. Si tratta della "rifondazione" dei sistemi di valutazione delle performance organizzative e individuali e dei sistemi premianti ad esse connessi, sistemi senza i quali non sarà possibile erogare alcun compenso, premio o incentivi ai dipendenti (e ai dirigenti).

Nell'attuazione di tale obiettivo bisognerà avvalersi delle direttive della Commissione centrale e dei protocolli tra Commissione e ANCI di cui all'art. 13 c. 2.

Proprio questi protocolli potrebbero indicare per gli enti locali la struttura dei Piani e della Relazioni di performance, i parametri e i modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 7 (da adottarsi da parte di ogni ente), le linee guida per il Programma per la trasparenza e l'integrità, i requisiti per la nomina di Organismi Indipendenti (ed esterni) di valutazione (art. 14) che sostituiranno (dall'1.05.2010) gli attuali servizi di controllo interno comunque denominati, assumendo le attività di controllo strategico, di valutazione della dirigenza, la definizione dei Sistemi di valutazione delle performance di cui all'art. 7, la verifica della correttezza di tutti i processi di valutazione e di utilizzo delle forme premianti, ecc. (si veda art. 14).

Gli organismi indipendenti dovranno essere supportati da una struttura tecnica permanente per la misurazione delle performance il cui responsabile dovrà essere in possesso di una specifica professionalità in materia.

Ai corsi è emerso che il Dip. della F.P. sta predisponendo diverse circolari in materia e comunque i protocolli di collaborazione con l'ANCI di cui al citato art. 13 c. 2 diventano fondamentali perché gli enti locali possano iniziare gli adeguamenti dei propri ordinamenti.

Sempre per sottolineare il legame di questo argomento con quello dei costi della contrattazione decentrata, si sottolinea che la possibilità di destinazione di risorse aggiuntive alla contrattazione decentrata è subordinata all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza di cui alle norme sopra richiamate, che la stessa contrattazione decentrata deve incentivare l'impegno e la qualità delle performance e che la medesima contrattazione decentrata deve destinare al salario accessorio collegato alla performance una quota prevalente di risorse.

Si tratta quindi di adeguare l'ordinamento dell'ente ai nuovi principi in materia di valutazione delle performance di amministrazione, di struttura ed individuali a partire dagli attuali strumenti di programmazione e controllo interni e dagli attuali sistemi di valutazione e di premialità del personale.

A tal fine l'amministrazione ha già aderito ad una sperimentazione messa in campo dall'ANCI con un protocollo firmato con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per l'adozione del nuovo sistema di valutazione delle performance è necessaria una stretta collaborazione tra il Servizio Controllo di Gestione e Qualità e il Servizio Personale.

L'obiettivo che coinvolge, ciascuno per le rispettive competenze, le dipendenti della Sezione Controlli Interni e Qualità (oltre che la Sezione Organizzazione/Formazione e Unità Gestione Rapporti di Lavoro), può considerarsi un processo di riorganizzazione finalizzato all'accrescimento di servizi ai sensi dell'art 15 comma 5 CCNL 1/4/99 in quanto impegna detto personale in nuove attività.

Tipo obiettivo: Obiettivo di miglioramento

Azioni previste

<i>Nr.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Descrizione aggiuntiva</i>	<i>Data inizio dell'azione</i>	<i>Termine di conclusione dell'azione</i>
1	Partecipazione alla sperimentazione promossa con protocollo di collaborazione tra Dipartimento F.P. e ANCI	I tempi dipendono dalle iniziative dell'ANCI.	01/01/2010	31/12/2010
2	Verifica dei sistemi attuali di valutazione delle performance di ente e delle strutture organizzative (Piani PEG/PDO, Piani degli obiettivi ed indicatori di funzionamento)	Dovranno essere adeguati ai principi di cui agli articoli 4, 5, 7, 9, 11 commi 1 e 3, tenuto anche conto delle indicazioni contenute negli articoli 10, 13 e 14, delle direttive della Commissione per la valutazione e la trasparenza e dei protocolli di cui all'art. 13 comma 2 .	01/01/2010	31/12/2010
3	Partecipazione ad appositi corsi di formazione sulla specifica materia		01/01/2010	31/12/2010
4	Adeguamento ai principi di cui al Titolo III in tema di merito e premi collegati ai sistemi di valutazione di performance, ai sensi dell'art. 31	Si dovranno adeguare gli attuali sistemi di incentivazione alla produttività di gruppo e individuale (previa contrattazione) e di valutazione del personale, tenuto conto dell'art. 9 (manuale e schede di valutazione dei dipendenti, previa concertazione), i conseguenti sistemi di attribuzione delle progressioni economiche e delle progressioni di carriera. (artt. 23 e 24), il sistema di valutazione del risultato delle posizioni organizzative e della dirigenza.	01/01/2010	31/12/2010

Indicatori di risultato

	Descrizione	Descrizione aggiuntiva	Previsione 2010
1	Gli adeguamenti di cui al presente obiettivo devono essere adottati entro l'anno 2010 secondo quanto stabilito dagli articoli 16 e 31; pertanto l'indicatore del risultato (fissato dalla legge) è di ordine temporale: entro il 31/12/2010.	Qualora non fosse rispettato infatti si applicherebbero per legge le conseguenze riportate nella descrizione generale dell'obiettivo.	Obiettivo da raggiungere nei termini

CDC

Organi Istituzionali

OBIETTIVO N. OIN01**ATTIVITA' ISTRUTTORIA, RACCOLTA DATI E DISAMINA SI ISTANZE E RICHIESTE E-MAIL AL SINDACO**

Attività preventiva di approfondimento delle problematiche di cui viene investito il Sindaco, al fine di fornire al Sindaco stesso un quadro completo in termini di fatto e di diritto, di tali problematiche, sotto la direzione e il coordinamento del Direttore Generale. Ciò allo scopo di mettere il Sindaco nella condizione di poter prendere decisioni sulla base di adeguate informazioni e nel minor tempo possibile. Suddivisione per argomenti delle segnalazioni al fine di una predisposizione statistica delle necessità dei cittadini.

Tipo obiettivo: Obiettivo di miglioramento**Azioni previste**

<i>Nr.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Descrizione aggiuntiva</i>	<i>Data inizio dell'azione</i>	<i>Termine di conclusione dell'azione</i>
1	Studio e raccolta delle informazioni e predisposizione dei criteri di selezione delle richieste.		01/01/2010	31/12/2010

Indicatori di risultato

	<i>Descrizione</i>	<i>Descrizione aggiuntiva</i>	<i>Previsione 2010</i>
1	Rapporto mensile al Direttore Generale		Obiettivo da raggiungere nei termini