

COMUNE DI FIANO ROMANO
PROVINCIA DI ROMA



**RELAZIONE AL PIANO DELLA PERFORMANCE E
MONITORAGGIO DELLO STATO DI
AVANZAMENTO DEI PROGRAMMI AL 31
DICEMBRE 2017**

INDICE

IN ALLEGATO SI RIPORTA LA RELAZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	2
PREMESSA NORMATIVA	3
1.ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	5
1.1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	5
1.2 IL CONTESTO INTERNO	9
1.2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZAZTIVA	9
1.3 I RISULTATI RAGGIUNTI	11
2.3.1 STATISTICHE SULLO STATO DI AVANZAMENTO DEI PROGRAMMI AL 31 DICEMBRE 2017	11
2. OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI	12
2.1 MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI	12
2.2 STATO DI AVANZAMENTO DEI PROGRAMMI DEL DUP.....	18
2.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI - Monitoraggio dello stato di avanzamento dei programmi al 31 dicembre 2017.....	20
2.4 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI – Schede dettagliate di monitoraggio al 31 dicembre 2017	23
S01 - SERVIZIO AFFARI GENERALI- PERSONALE.....	23
S02 - SERVIZI DEMOGRAFICI.....	32
S03 - SERVIZIO POLITICHE CULTURALI E PROMOZIONE SERVIZI SOCIALE DELLA SALUTE	34
S04 - SERVIZIO RISORSE ECONOMICHE, RAGIONERIA GENERALE E FARMACEUTICA	39
S05 - SERVIZIO PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE.....	44
S06 - SERVIZIO URBANISTICA, AMBIENTE, FONDI COMUNITARI E NAZIONALI	47
S07 - SETTORE POLIZIA MUNICIPALE.....	51
3. MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI TRASVERSALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	55
IN ALLEGATO SI RIPORTA LA RELAZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	

PREMESSA NORMATIVA

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, commi 6 e 8, del decreto che prevedono rispettivamente la presentazione della Relazione "alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza", e la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In base all'art. 27, comma 2, del decreto, la Relazione deve anche documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo.

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

La declinazione dei contenuti della Relazione dovrà, inoltre, tenere in considerazione le caratteristiche specifiche dell'amministrazione, ad esempio, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Al pari del Piano della performance ("Piano"), ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Si richiama, infine, che ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6, del decreto, la Relazione deve essere validata dall'Organismo indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

La redazione e la pubblicazione della Relazione sul "Piano delle Performance" rappresenta un punto focale dell'applicazione della Riforma di cui al D.Lgs. 150/09), in quanto strumento che sintetizza i risultati principali ottenuti dall'Ente: andamento della programmazione e monitoraggio rispetto ai risultati attesi, valutazione finale e andamento relativo alla trasparenza all'interno dell'Ente.

In base all'art. 147-ter c. 1 del d.lgs. 267/2000, inserito dall'art. 3, co. 1, lett. d), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, il Comune di Fiano Romano, ha provveduto a realizzare l'attività di pianificazione, programmazione e monitoraggio degli obiettivi attraverso gli strumenti del Documento Unico di Programmazione 2017-2019 e in coerenza con il bilancio di previsione, approvati con Delibera di Consiglio Comunale n. 10 del 09 marzo 2017 e in base all'art. 169 co. 3 bis del D.Lgs. 267/2000, come riformulato dal decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge n. 213/2012, e Il PEG e il PDO 2017-2019 approvati con delibera di Giunta Comunale".

A tale riguardo - ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del citato decreto legislativo n. 150 del 2009 - la Relazione sulla performance evidenzia, con riferimento all'anno appena concluso, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nonché in relazione alle risorse disponibili, con evidenziazione degli eventuali scostamenti.

Il Piano Esecutivo di Gestione è pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente". In occasione della ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi, sono stati raccolti ed analizzati i risultati emersi dal sistema di programmazione e monitoraggio degli obiettivi adottati dall'Ente, in modo da individuare eventuali fattori e problematiche che ne rallentassero l'attuazione.

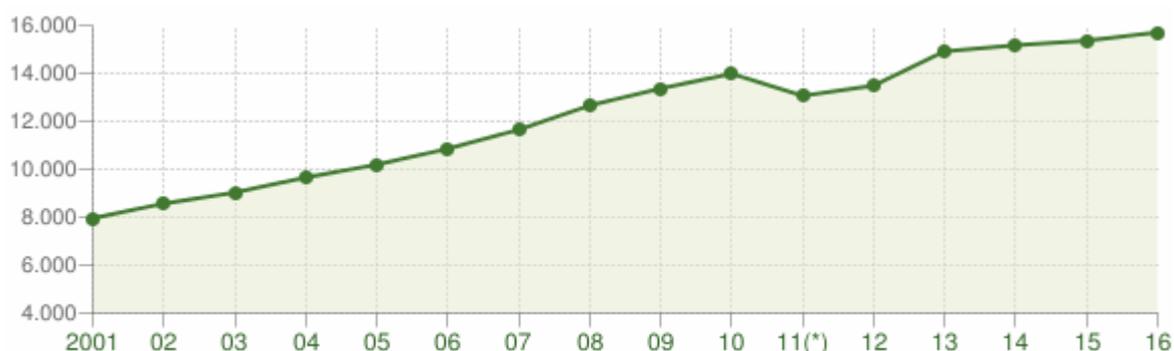
1.ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

1.1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Di seguito viene riportata la situazione socio-economica del territorio e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socio-economico.

POPOLAZIONE

Di seguito si riporta l'andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Fiano Romano** dal 2001 al 2016. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI FIANO ROMANO (RM) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

La tabella in basso riporta il dettaglio della variazione della popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Vengono riportate ulteriori due righe con i dati rilevati il giorno dell'ultimo censimento della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	7.956	-	-	-	-
2002	31 dicembre	8.569	+613	+7,70%	-	-
2003	31 dicembre	9.028	+459	+5,36%	3.463	2,60
2004	31 dicembre	9.656	+628	+6,96%	3.737	2,58
2005	31 dicembre	10.191	+535	+5,54%	3.985	2,55
2006	31 dicembre	10.851	+660	+6,48%	4.308	2,52
2007	31 dicembre	11.645	+794	+7,32%	4.634	2,51
2008	31 dicembre	12.657	+1.012	+8,69%	5.078	2,49
2009	31 dicembre	13.369	+712	+5,63%	5.435	2,46
2010	31 dicembre	13.978	+609	+4,56%	5.677	2,46
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	14.407	+429	+3,07%	5.837	2,46
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	13.059	-1.348	-9,36%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	13.063	-915	-6,55%	5.876	2,22
2012	31 dicembre	13.489	+426	+3,26%	6.156	2,19

2013	31 dicembre	14.919	+1.430	+10,60%	6.059	2,46
2014	31 dicembre	15.173	+254	+1,70%	6.177	2,45
2015	31 dicembre	15.360	+187	+1,23%	6.277	2,44
2016	31 dicembre	15.708	+348	+2,27%	6.351	2,44

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

La popolazione residente a Fiano Romano al Censimento 2011, rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da 13.059 individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati 14.407. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra popolazione censita e popolazione anagrafica pari a 1.348 unità (-9,36%).

TERRITORIO

Superficie in Kmq					41,19
RISORSE IDRICHE					
* Fiumi e torrenti					
STRADE					
* Statali		Km.	0,00		
* Regionali		Km.	0,00		
* Provinciali		Km.	20,00		
* Comunali		Km.	200,00		
* Autostrade		Km.	5,00		
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI					
* Piano regolatore adottato del 14/09/2009	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	del. G.R. n. 12-12116
* Programma di fabbricazione	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	
* Piano edilizia economica e popolare	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI					
* Industriali	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	
* Artigianali	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	
* Commerciali	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti					
(art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	

Se si, indicare l'area della superficie fondiaria (in mq.) 0		
P.E.E.P.	AREA INTERESSATA mq. 8.442,00	AREA DISPONIBILE mq. 0,00
P.I.P.	mq. 0,00	mq. 0,00

Servizi, strutture e organismi gestionali

Tipologia		Esercizio precedente 2016		Programmazione pluriennale													
				2017			2018			2019							
Asili nido	n. 1	posti n.	60	60			60			60							
Scuole materne	n. 2	posti n.	380	380			380			380							
Scuole elementari	n. 2	posti n.	850	850			850			850							
Scuole medie	n. 1	posti n.	400	400			400			400							
Strutture per anziani	n. 0	posti n.	0	0			0			0							
Farmacia comunali		n. 1		n. 1			n. 1			n. 1							
Rete fognaria in Km.			0							0							
bianca			0							0							
nera			78							0							
mista				78			78			78							
Esistenza depuratore		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No	
Rete acquedotto in km.		240		240		240		240		240		240		240		240	
Attuazione serv.idrico integr.		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No	

Aree verdi, parchi e giardini	n. 3 hq. 2,50				n. 3 hq. 2,50				n. 3 hq. 2,50				n. 3 hq. 2,50			
Punti luce illuminazione pubb. n.	1530				1600				1600				1600			
Rete gas in km.	0				0				0				0			
Raccolta rifiuti in quintali	50.000,00				50.000,00				50.000,00				50.000,00			
Raccolta differenziata	Si	X	No	Si	Si	Si	Si		Si	X	No		Si	X	No	
Mezzi operativi n.	0				0				0				0			
Veicoli n.	0				0				0				0			
Centro elaborazione dati	Si		No	Si	Si	Si	Si	X	Si		No	X	Si		No	X
Personal computer n.	67				67				67				67			
Altro																

ECONOMIA INSEDIATA

AGRICOLTURA	Coltivatori diretti	0
	Datori di Lavoro Agricoli	0
ARTIGIANATO	Aziende	420
	Addetti	650
INDUSTRIA	Aziende	140
	Addetti	1040
COMMERCIO	Aziende	4520
	Addetti	1260
TURISMO E AGRITURISMO	Aziende	0
	Addetti	0

1.2 IL CONTESTO INTERNO

1.2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'AMMINISTRAZIONE

Sindaco: Ottorino Ferilli

Giunta: 5 Assessori

Consiglio Comunale: 15 consiglieri

Mandato Amministrativo: 2016 – 2021

Segretario Generale: Dott. Mario Rogato

Dirigenti Aree comunali: 1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Di seguito viene riportata la struttura organizzativa del comune di Fiano Romano, approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 140 del 04.08.2011:

Settore I – Amministrativo Finanziario e Tributi

Servizio Affari Generali e Personale

Ufficio Segreteria

Ufficio Protocollo

Ufficio Personale

Ufficio Messi

Servizio Demografico

Ufficio Anagrafe

Ufficio Stato Civile

Ufficio Elettorale

Ufficio leva

Servizio Risorse Economiche

Ufficio Ragioneria

Ufficio Tributi

Ufficio Economato

Notizie ufficio Tributi

Servizio Socio culturale

Ufficio servizi Sociali

Ufficio Scuola

Psicologa e Assistente Sociale

Biblioteca

Servizio Farmaceutico

Settore II – Tecnico

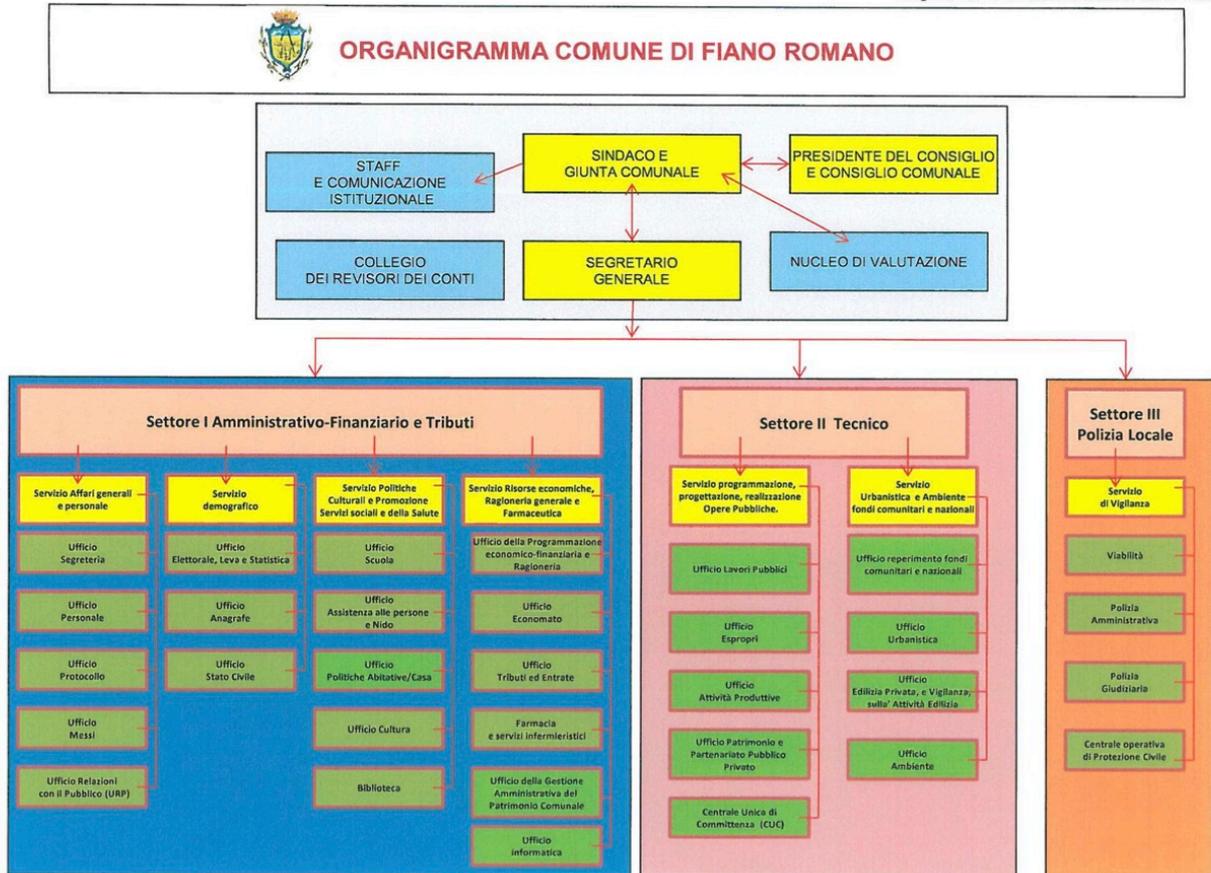
Servizio lavori Pubblici e Ambiente

Servizio Urbanistica e Sviluppo del Territorio

Polizia Locale

La struttura organizzativa è stata modificata con Deliberazione di Giunta comunale n. 171 del 22.12.2016, come di seguito viene riportata:

Allegato A alla deliberazione di G.C. n. 171 del 22/12/2016



1.3 I RISULTATI RAGGIUNTI

2.3.1 STATISTICHE SULLO STATO DI AVANZAMENTO DEI PROGRAMMI AL 31 DICEMBRE 2017

La tabella ed il grafico sotto riportati illustrano in maniera sintetica lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati per l'anno 2017 alla data del 31 dicembre, desunto attraverso una puntuale attività di monitoraggio delle diverse fasi necessarie per il completamento di ciascuno di essi. Analizzando la tabella da destra possiamo trovare, il totale degli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile/Dirigente in sede di programmazione, quanti di questi obiettivi non sono ancora iniziati, quanti sono in corso e quanti sono stati completati alla data del monitoraggio.

Dalla tabella sotto riportata si evincono informazioni di dettaglio relativamente all'andamento complessivo di realizzazione degli obiettivi assegnati ai responsabili. In particolare:

- il totale degli obiettivi assegnati ai settori è di 30;
- gli obiettivi realizzati completamente sono 23 per una percentuale pari al 77% del totale;
- gli obiettivi in corso di realizzazione sono 5 per una percentuale pari al 17% del totale;
- n. 2 obiettivi risultano ancora da iniziare per una percentuale pari al 7%.

SERVIZI/SETTORI	Obiettivi			
	Finiti	In corso	Da iniziare	Totale
S01 - SERVIZIO AFFARI GENERALI- PERSONALE	6	1	2	9
S02 - SERVIZI DEMOGRAFICI	1	1	0	2
S03 - SERVIZIO POLITICHE CULTURALI E PROMOZIONE SERVIZI SOCIALE DELLA SALUTE	3	1	0	4
S04 - SERVIZIO RISORSE ECONOMICHE, RAGIONERIA GENERALE E FARMACEUTICA	4	1	0	5
S05 - SERVIZIO PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE	3	0	0	3
S06 - SERVIZIO URBANISTICA, AMBIENTE, FONDI COMUNITARI E NAZIONALI	3	0	0	3
S07 - SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	3	1	0	4
Totale obiettivi	23	5	2	30
Incidenza	77%	17%	7%	100%

2. OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI

2.1 MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

L'art. 147 ter del D.Lgs 267/2000, avente ad oggetto il "Controllo strategico", dispone al comma 1 che "...l'ente locale con popolazione definisce, secondo la propria autonomia organizzativa, metodologie di controllo strategico finalizzate alla rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti..." e al comma 2 "L'unità preposta al controllo strategico, che è posta sotto la direzione del direttore generale, laddove previsto, o del Segretario comunale negli enti in cui non è prevista la figura del direttore generale, elabora rapporti periodici, da sottoporre all'organo esecutivo e al consiglio per la successiva predisposizione di deliberazioni consiliari di ricognizione dei programmi".

Il Comune di Fiano Romano, sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli stakeholder e dei vincoli finanziari ha individuato gli obiettivi strategici che debbono essere perseguiti e dai quali si è proceduto alla declinazione e individuazione di obiettivi operativi annuali. Agli obiettivi operativi sono associate le fasi, che rappresentano i passi necessari per la realizzazione della strategia.

Dall'analisi incrociata di tutti questi elementi è stato possibile evincere lo stato di avanzamento delle strategie che vogliono essere perseguite.

Di seguito si riportano in tabella l'elenco degli **obiettivi strategici** e dai quali poi discendono tutti gli obiettivi operativi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione del Comune di Fiano Romano.

AFFARI GENERALI E PERSONALE - Il principio di legalità " il fondamento dello Stato di diritto e quindi anche il fondamento della convivenza civile che si realizza, come primo passo, nel corpo vivo di una città. Siamo convinti che la legalità sia la base di ogni convivenza. Il nostro impegno a Fiano Romano si concentrerà nel lavoro di cura e di rispetto della legalità in un rapporto trasparente tra istituzione e cittadino, di rispetto della normativa anticorruzione, di rispetto della legalità nei rapporti con i dipendenti comunali. In questo momento di crisi economica, di sfiducia nella politica, di profonda preoccupazione per il futuro minacciato dal terrorismo internazionale il nostro impegno è? costruire una città? amica in cui ciascuno si senta a casa propria. Vogliamo ascoltare i bisogni di tutti e trovare in un clima di condivisione le migliori soluzioni possibili. Siamo convinti che compito della politica non è? chiudersi in un palazzo, ma trarre alimento dal rapporto continuo con il cittadino. Oggi la politica deve aprirsi, lavorare per costruire una città? partecipata, cioè un sistema di relazioni con i cittadini, le associazioni, i soggetti economici e sociali. É una rete fondamentale per evitare che si spezzino i legami sociali e trionfi l'egoismo individuale. Il nostro obbiettivo è? che il rapporto tra il cittadino e il Comune sia sempre più trasparente e improntato a criteri di semplificazione e di coinvolgimento. Il Comune sarà? ancora di più di quanto lo è? già? stato la Casa del cittadino eliminando le inutili burocrazie con un piano di condivisione delle scelte politiche, con la digitalizzazione della pubblica amministrazione, con la realizzazione di una Carta dei Servizi, con l'istituzione di uno Sportello Europa per l'utilizzo dei fondi europei, con l'approvazione di un regolamento sul cosiddetto baratto amministrativo prevedendo agevolazioni tributarie per il cittadino che partecipa a interventi di pubblica utilità, con la costituzione di una Commissione delle Pari Opportunità. Rafforzeremo la partecipazione con l'introduzione di consultazioni ampie tra i cittadini, organizzando la macchina comunale con criteri di efficienza e meritocrazia e con il potenziamento informatico degli uffici, con l'attivazione di un servizio informazione ai cittadini via email e sms e il decentramento di alcuni servizi informativi presso i grandi centri commerciali, con lo sviluppo delle aree Wi-Fi e della fibra ottica e con l'inserimento nel distretto telefonico 06 di Roma.

Seguiremo questo percorso con coerenza e determinazione, con l'impegno di ogni componente della squadra di governo e seguendo i criteri della Smart City.

SERVIZIO DEMOGRAFICO - Consideriamo fondamentale migliorare e potenziare i servizi offerti alla cittadinanza, in particolare ponendo l'accento ad un criterio di giustizia e di rispetto dell'individuo. Intendiamo aggiornarci rispetto alla normativa sulla donazione degli organi e arrivare all'erogazione di alcuni servizi a domicilio al fine di sostenere e agevolare tutti i cittadini con difficoltà di mobilità .

SERVIZIO POLITICHE CULTURALI PROMOZIONE SERVIZI SOCIALI E DELLA SALUTE - Salute e benessere sono la base fondamentale del funzionamento di una città. Avere servizi sanitari efficienti, servizi sociali sicuri e affidabili e un sistema sport&vita adeguato e moderno è la nostra sfida per assicurare ai nostri cittadini un ottimo livello di vivibilità. Vivere bene e stare bene, sentirsi aiutati nei casi di bisogno, avere le cure necessarie al momento opportuno sono fattori che possono creare un clima di serenità e di tranquillità che favorisce la crescita della città . Il nostro impegno quindi sarà volto alla salvaguardia della rete dei servizi sociali e sanitari che abbiamo creato nel corso degli anni attraverso standard operativi più¹ elevati, con l'istituzione di un centro di assistenza primaria, con il potenziamento del sostegno ai disabili e agli anziani non autosufficienti, con il contrasto alla povertà e all'esclusione sociale e con la prevenzione del disagio dei minori, con l'istituzione di un Servizio di Pronto Intervento Sociale, con la progettazione di una Casa di riposo per anziani e con l'istituzione di una Banca del Tempo per incentivare lo scambio di competenze tra i cittadini. Allo stesso modo rafforzeremo la rete del benessere con la costruzione della piscina comunale, del ciclodromo, con la regolarizzazione del crossdromo, con il potenziamento delle piste ciclabili e la creazione di percorsi vita nelle aree verdi. Il nostro programma ha l'obiettivo di rafforzare l'offerta nei confronti della popolazione per consentire a tutti di vivere bene. Il sistema scolastico moderno ed efficiente è il fiore all'occhiello della nostra città ed è il frutto di un lavoro continuo dell'Amministrazione. Il nostro impegno in questo campo sarà volto a valorizzare ulteriormente questo sistema di istruzione pubblica di qualità con la costruzione della nuova scuola media e con la manutenzione innovativa degli edifici esistenti. Il diritto all'istruzione sarà impegno costante dell'Amministrazione in un processo che coinvolga, come già accade oggi, insegnanti, studenti e genitori e che garantisca una migliore funzionalità degli edifici e dei servizi scolastici, una rete di trasporto pubblico efficiente con le scuole superiori, il rafforzamento dei progetti di prevenzione e di sostegno alle disabilità , il consolidamento dei progetti comunitari (Giornata dello sport, Don't worry be young, Dallo sport in classe al territorio, Camminando insieme), il rilancio dei progetti per la sana alimentazione, l'ippoterapia, il tutorato scolastico, la musicoterapia e la creazione di servizi aggiuntivi per un sostegno ai genitori lavoratori e di una Rete di baby-sitteraggio convenzionato. L'obiettivo prioritario è formare, in ambienti sani e stimolanti, efficienti ed accoglienti, i cittadini del futuro nel segno della conoscenza, del rispetto di sé e degli altri e dello spirito comunitario. La cultura è un elemento vitale per lo sviluppo della nostra città. Fiano Romano ha rafforzato nel corso degli anni, attraverso iniziative di respiro internazionale, la sua centralità nel campo della letteratura, delle arti e del cinema. Ora bisogna fare un passo avanti nella consapevolezza che la cultura non è solo il nutrimento dell'intelligenza e dello spirito ma può² anche diventare una solida industria in grado di creare ricchezza e posti di lavoro. Per questo crediamo che si debba lavorare perché la nostra città diventi sempre di più¹ e meglio un luogo permanente di produzione culturale valorizzando le associazioni, i gruppi, le strutture e le iniziative già presenti. Il compito del Comune è coinvolgere i soggetti in campo, sostenerli, favorire il coordinamento tra le varie attività e stimolando l'elaborazione di nuovi progetti. Fiano Romano ha tutte le potenzialità per diventare una vera e propria città dell'arte che metta in rete i beni culturali di cui disponiamo sviluppando la loro funzione di traino del turismo. Pensiamo di istituire un punto

di informazione turistica, di creare percorsi guidati con il coinvolgimento delle strutture alberghiere e un itinerario delle arti visive valorizzando le esperienze del territorio. Vogliamo che la cultura esprima la sua originalità nel corso di tutto l'anno integrando le iniziative (dal Premio Feronia al Festival Cinema Donna al Borgo Festival), creando una rete di beni artistici e culturali. In questo percorso assume un rilievo centrale la valorizzazione del Castello Ducale che, dopo i lavori di restauro, deve diventare un centro permanente di cultura favorendo anche l'occupazione in rapporto diretto con il territorio e con la sua vocazione artistica. Nell'epoca della globalizzazione e in una società liquida come la nostra non basta più¹ solo istruire e formare i ragazzi e i giovani, anche se questo impegno resta fondamentale per la loro crescita. Occorre però² anche sviluppare progetti di integrazione sociale, di esperienza lavorativa, cercando di trasmettere il rispetto per il territorio e per la comunità in cui vivono. Occorre un impegno concreto per dare un ambiente stimolante istituendo un consiglio comunale dei bambini e offrendo ai giovani il posto che meritano nella nostra città sviluppando la loro creatività e facendoli diventare protagonisti consapevoli. Per questo, partendo dal pieno sviluppo del Centro giovani, vogliamo creare una fitta rete di iniziative che, con la collaborazione di associazioni, cooperative e gruppi giovanili, favorisca lo sviluppo di attività che coinvolgano i nostri ragazzi nell'ambito della cultura, degli spettacoli, di iniziative ricreative e di svago. Pensiamo di creare un sistema di coworking (lavorare insieme in un ambiente condiviso) per la contaminazione dei giovani imprenditori, di istituire una Settimana del lavoro in collaborazione con l'associazione degli artigiani, di incentivare le aziende che investono sui giovani, di sperimentare gli affitti di emancipazione a prezzi agevolati. L'obiettivo è costruire una città a misura dei più¹ giovani.

SERVIZIO RISORSE ECONOMICHE, RAGIONERIA GENERALE, FARMACIA - I fattori che possono creare delle mutazioni e delle trasformazioni della attività amministrativa sono legati anche ad un'analisi delle entrate e della spesa. Analizzando il bilancio del Comune di Fiano Romano si evince che le entrate di natura tributaria e contributiva (IMU, TARI, TASI eccetera) si avvicinano ai 10 milioni di euro annui e non prevedono in questo piano di mandato un aumento della pressione, quindi una vessazione di carattere fiscale. Anzi, credo che una delle componenti importanti del nostro Comune, nel limite del possibile, sia quella di mettere in campo degli strumenti che prevedano la possibilità di una decompressione della pressione fiscale attuale. Quanto alle entrate derivanti dai trasferimenti dello Stato, ormai, siamo diventati veramente del tutto esenti, su un bilancio tarato sui 25-30 milioni di euro annui, le entrate di fondi statali extracomunali si aggirano intorno ai 300.000 euro, l'1 per cento del nostro bilancio comunale. Quindi, anche questo è un fattore che va compreso e tenuto da conto. Le entrate extratributarie che sono date dalla farmacia comunale e dai servizi a domanda individuale ammontano a circa 3.300.000 euro annui. Le entrate di investimento derivanti invece dagli oneri concessori, dalle alienazioni, dai mutui, sono circa 4-5 milioni di euro l'anno. Poi c'è l'analisi delle spese e in definitiva il quadro macro complessivo prevede un bilancio annuo pari a 25 milioni di euro, con investimenti che, per il quinquennio, a livello di opere pubbliche, si aggirano intorno ai 15-20 milioni di euro. Questa è l'analisi dell'aspetto macro economico a cui dobbiamo fare assolutamente riferimento e che da fondamento tra l'altro anche all'istituzione della quinta farmacia comunale.

SERVIZIO PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE – È

prioritario incentivare la crescita economica con scelte strategiche di fondo nel segno dell'innovazione. In questo contesto difficile l'Amministrazione si impegnerà, nei limiti delle proprie competenze, a favorire con determinazione una politica sociale per il lavoro e progetti di sostegno a chi ha perso l'occupazione. Garantire il benessere ai nostri cittadini vuol dire innanzitutto garantire una buona occupazione. Vogliamo favorire, utilizzando al massimo gli strumenti pur limitati a disposizione del Comune, la creazione di nuovi posti attraverso il sostegno a investimenti di qualità, la valorizzazione degli spazi verdi pubblici, lo sviluppo di iniziative nell'ambito del turismo e dell'agricoltura e la creazione di una cittadella dell'arte che metta in rete i beni culturali presenti nel nostro territorio. Nello stesso tempo intraprenderemo, d'intesa con gli imprenditori e i sindacati, iniziative di contrasto ai fenomeni di sfruttamento, di sottooccupazione e di mancanza di diritti che caratterizzano ancora una parte del nostro mercato del lavoro. L'agricoltura è ancora per la nostra città un fattore di identità ma anche un settore importante dell'economia. Oggi infatti alla vocazione agricola si legano sempre più¹ indissolubilmente i settori del turismo, della cultura, dell'ambiente, della promozione e commercializzazione di prodotti tipici. Siamo convinti, quindi, che occorra stimolare l'azione degli operatori e dei privati attraverso progetti di promozione del Comune in sintonia con la programmazione comunitaria e con gli strumenti che essa mette a disposizione e attraverso piani di coordinamento territoriale. La difesa e lo sviluppo della vocazione agricola del nostro Comune dovrà avvenire anche utilizzando in modo innovativo i terreni di proprietà comunale presenti sul territorio. Vogliamo favorire, attraverso incentivi, la creazione di aziende agricole in forma cooperativa e non, far nascere un Polo di coltivazione e distribuzione a km 0 con possibili collaborazioni con gli enti presenti sul territorio (Cnr e Università agraria), sostenere la realizzazione di gruppi di acquisto di prodotti di qualità del nostro territorio, consentire l'ulteriore sviluppo dell'iniziativa degli Orti sociali e la promozione di un polo museale della vita e del sapere rurale. Pensiamo di creare un sistema di coworking (lavorare insieme in un ambiente condiviso) per la contaminazione dei giovani imprenditori, di istituire una Settimana del lavoro in collaborazione con l'associazione degli artigiani, di incentivare le aziende che investono sui giovani

SERVIZIO URBANISTICA, AMBIENTE, FONDI COMUNITARI E NAZIONALI - Intendiamo

promuovere il consolidamento dei progetti comunitari (Giornata dello sport, Don't worry be young, Dallo sport in classe al territorio, Camminando insieme). Siamo convinti che occorra stimolare l'azione degli operatori e dei privati attraverso progetti di promozione del Comune in sintonia con la programmazione comunitaria e con gli strumenti che essa mette a disposizione e attraverso piani di coordinamento territoriale. Allo stesso modo rafforzeremo la rete del benessere con la costruzione della piscina comunale, del ciclodromo, con la regolarizzazione del crossdromo, con il potenziamento delle piste ciclabili e la creazione di percorsi vita nelle aree verdi. Il patrimonio ambientale è un bene comune primario che va difeso e curato con impegno e costanza perché garantisce la vivibilità di una città ed è un investimento per il futuro. Per questo crediamo che la promozione di politiche per la sostenibilità, la tutela e la valorizzazione del verde di Fiano Romano sia il cuore del cambiamento e dello sviluppo compatibile, sia sul fronte della qualità della vita e della salute che su quello delle opportunità di lavoro che può creare. Il nostro impegno sarà volto allo sviluppo e alla promozione del turismo verde, alla creazione di percorsi nelle aree di Fiano Romano in sinergia con i Comuni limitrofi con l'obiettivo di creare una sorta di città del verde che possa costituire un bene per i cittadini e anche un volano per nuova occupazione, al varo di un progetto di sviluppo e integrazione di aree di particolare interesse (Lago Puzzo, boschi di Monte Bove e Macchia Civitella, Sasseta-Monte Belvedere, solo per citarne alcune), di un piano di decoro e arredo urbano e di un altro di illuminazione pubblica a basso consumo e di sviluppo di energie rinnovabili e alternative che favoriscano il risparmio energetico, del potenziamento del servizio di raccolta differenziata e un piano di controllo per il rispetto delle leggi urbanistiche e di contrasto al fenomeno dell'abusivismo. Il bacino del fiume Tevere è, nonostante i danni subiti nel corso dei secoli, un biosistema tra i più pregiati presenti nel territorio del Lazio. Una parte del percorso del fiume insiste sul territorio del Comune di Fiano Romano e per questo pensiamo che la sua valorizzazione, in collaborazione con i Comuni limitrofi interessanti, costituisca un'occasione per la cura dell'ambiente fluviale, per lo sviluppo del turismo ambientale e per una mobilità sostenibile. L'obiettivo indicato negli studi già approntati dalla Regione Lazio è quello di riconsegnare il fiume ai Comuni attraversati dal Tevere programmando interventi che lo rendano fruibile dai cittadini e dai turisti, migliorando la qualità delle acque con efficienti sistemi di depurazione. In questo quadro il nostro impegno prevede la valorizzazione del fiume nel tratto fianese, sia da un punto di vista del turismo e dell'ambiente che della mobilità con la creazione di percorsi naturalistici e sportivi, uno studio di fattibilità della navigabilità del fiume in rapporto diretto con la Regione e con gli altri Comuni, con la realizzazione di un sistema ciclabile e con la intensificazione dei rapporti con la Riserva Naturale Tevere Farfa attraverso un progetto condiviso che favorisca la prosecuzione dell'Oasi.

SETTORE III POLIZIA LOCALE - Il principio di legalità il fondamento dello Stato di diritto e quindi anche il fondamento della convivenza civile che si realizza, come primo passo, nel corpo vivo di una città. Siamo convinti che la legalità sia la base di ogni convivenza. Il nostro impegno a Fiano Romano si concentrerà nel lavoro di cura e di rispetto della legalità in un rapporto trasparente tra istituzione e cittadino e con il coinvolgimento delle associazioni, dei gruppi, delle forze politiche e sindacali, delle scuole, degli istituti religiosi e delle forze di polizia. Ognuno dei soggetti coinvolti deve vivere la legalità come un dovere e come un diritto: il dovere di difenderla e rispettarla, il diritto di vederla applicata nella vita quotidiana. I nostri interventi sulla legalità saranno parte importante del nostro programma attraverso il monitoraggio delle situazioni di disagio e di emarginazione, la costituzione di un tavolo permanente tra Comune e forze dell'ordine, un'iniziativa presso il Ministero di Grazia e Giustizia per ottenere che la città ricada sotto la giurisdizione della Procura di Roma, con un piano di educazione alla legalità e l'istituzione di borse di studio sul tema della convivenza in accordo con le scuole. Una

città senza legalità non è una città ma una somma di individui in lotta tra loro, una sorta di giungla dove vige la legge del più forte. Noi vogliamo invece che Fiano viva nella legalità e nella sicurezza in un clima comunitario che è l'elemento fondamentale della nostra azione di governo.

Il monitoraggio del livello di realizzazione nell'anno 2017 delle strategie ad orizzonte temporale di medio e lungo termine, è effettuato attraverso una verifica a cascata delle attività svolte all'interno di ciascun servizio/settore chiamato a contribuire alla loro realizzazione.

Un sistema di algoritmi, prende in considerazione le pesature delle fasi di attuazione e da queste calcola la percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi di PEG, che a loro volta, sempre in base ad un sistema di pesature sono collegati agli obiettivi strategici che si intende realizzare nel medio lungo e termine.

Di seguito si riporta una tabella che da indicazione sintetica dei livelli di raggiungimento conseguiti nell'ambito delle strategie dell'amministrazione.

Obiettivo strategico	Percentuale realizzazione obiettivo strategico	Peso obiettivo strategico	Percentuale realizzazione priorità politica
OS01 - AFFARI GENERALI E PERSONALE	77%	12%	9%
OS02 - SERVIZIO DEMOGRAFICO	95%	10%	10%
OS03 - SERVIZIO POLITICHE CULTURALI PROMOZIONE SERVIZI SOCIALI E DELLA SALUTE	98%	13%	13%
OS04 - SERVIZIO RISORSE ECONOMICHE, RAGIONERIA GENERALE, FARMACIA	98%	13%	13%
OS05 - SERVIZIO PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE	100%	13%	13%
OS06 - SERVIZIO URBANISTICA, AMBIENTE, FONDI COMUNITARI E NAZIONALI	100%	13%	13%
OS07 - SETTORE III POLIZIA LOCALE	88%	13%	11%
Percentuale realizzazione priorità politica			82%

2.2 STATO DI AVANZAMENTO DEI PROGRAMMI DEL DUP

Ai fini di un adeguato monitoraggio dello stato di avanzamento dei programmi previsti nel DUP, approvato unitamente al bilancio di previsione dell'ente, ciascun obiettivo, contenuto nel Piano delle Performance, PEG, PDO, è stato collegato con le Missioni ed i Programmi di Bilancio.

Si riporta di seguito lo stato di avanzamento degli obiettivi, analizzati per Missione e Programma di Bilancio.

Missione	Programma	Obiettivi			
		Finiti	In corso	Da iniziare	Totale
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	01 - Organi istituzionali	1	0	0	1
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	1	0	0	1
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	0	1	0	1
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 - Ufficio tecnico	3	0	0	3
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	1	1	0	2
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 - Statistica e sistemi informativi	1	1	0	2
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	10 - Risorse umane	5	0	0	5
1 - SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	11 - Altri servizi generali	3	0	1	4
3 - ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 - Polizia locale e amministrativa	1	0	0	1
3 - ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	02 - Sistema integrato di sicurezza urbana	2	0	0	2
6 - POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	01 - Sport e tempo libero	1	0	0	1
7 - TURISMO	01 - Sviluppo e valorizzazione del turismo	1	0	0	1

9 - SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	03 - Rifiuti	1	1	0	2
11 - SOCCORSO CIVILE	01 - Sistema di protezione civile	0	1	0	1
12 - DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	09 - Servizio necroscopico e cimiteriale	1	0	0	1
14 - SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'	04 - Reti e altri servizi di pubblica utilita_	1	0	0	1
Totale obiettivi		23	5	1	29
Incidenza		79%	17%	3%	100%

2.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI - Monitoraggio dello stato di avanzamento dei programmi al 31 dicembre 2017

S01 - SERVIZIO AFFARI GENERALI- PERSONALE		
Codice	Obiettivo	Percentuale realizzazione
S01.01	REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO PER ATTRIBUZIONE DEI VALORI ECONOMICI ALLE POSIZIONI DIRIGENZIALI	100%
S01.02	ADEGUAMENTO E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI - MOBILITÀ, PROCEDURE CONCORSUALI. PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI.	100%
S01.03	AVVIO DELL'ATTIVITA' VOLTA ALL'ISTITUZIONE DELL'UFFICIO COMUNICAZIONE, STAMPA E SERVIZI AL CITTADINO	100%
S01.04	ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE PER L'ESPLETAMENTO IN FORMA ASSOCIATA AI SENSI DELL'ART. 30 TUEL DELL'UFFICIO DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI ED ATTIVAZIONE DEL SISTEMA DEI CONTROLLI ISPETTIVI	100%
S01.05	ESPLETAMENTO DELLE PROCEDURE CONCORSUALI PER L'ASSUNZIONE DI N. 1 UNITÁ DI PERSONALE CAT. D DA ASSEGNARE ALL'AREA VIGILANZA	100%
S01.06	REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO SULL'ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO	100%
S01.07	INFORMATIZZAZIONE DEL SISTEMA DELLA GESTIONE DELLE ASSENZE DAL SERVIZIO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI FIANO ROMANO (FERIE, PERMESSI, MISSIONI ...)	90%
S01.08	ADEGUAMENTO E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DELLE COLLABORAZIONI PROFESSIONALI ESTERNE. PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI	0%
S01.09	ADEGUAMENTO E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI. PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI.	0%
Media		76,67%

S02 - SERVIZI DEMOGRAFICI		
Codice	Obiettivo	Percentuale realizzazione
S02.01	ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA PER L'ADEGUAMENTO DELLE CARTE D'IDENTITÀ ALLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DONAZIONE DEGLI ORGANI	90%
S02.02	ISTITUZIONE DEL SERVIZIO DI AUTENTICAZIONE E RILASCIO DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI PRESSO L'ABITAZIONE DEL CITTADINO IMPOSSIBILITATO A RECARSIS PRESSO GLI UFFICI COMUNALI	100%
Media		95,00%

S03 - SERVIZIO POLITICHE CULTURALI E PROMOZIONE SERVIZI SOCIALE DELLA SALUTE		
Codice	Obiettivo	Percentuale realizzazione
S03.01	NUOVO REGOLAMENTO SULLA CONCESSIONE DEI CONTRIBUTI, PATROCINI, ED ASSEGNAZIONE IN USO DEGLI SPAZI DI PROPRIETÀ COMUNALE ALLE ASSOCIAZIONE	90%
S03.02	ESTENSIONE A PAGO PA DI TUTTI I SERVIZI A DOMANDA INDIVIDUALE	100%
S03.03	CONSIGLIO COMUNALE DEGLI STUDENTI	100%
S03.04	ISTITUZIONE INFOPOINT	100%
Media		97,50%

S04 - SERVIZIO RISORSE ECONOMICHE, RAGIONERIA GENERALE E FARMACEUTICA		
Codice	Obiettivo	Percentuale realizzazione
S04.01	ISTITUZIONE QUINTA SEDE FARMACEUTICA E NUOVA FORMA DI GESTIONE DEL SERVIZIO FARMACEUTICO	100%
S04.02	AVVIO E ISTITUZIONE TARIFFA PUNTUALE TARIP (RELATIVA ALLA RACCOLTA DIFFERENZIATA DEI RIFIUTI)	90%
S04.03	REINTERNALIZZAZIONE DELLA GESTIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI COMUNALI	100%
S04.04	REINTERNALIZZAZIONE GESTIONE LUCI VOTIVE CIMITERIALI	100%
S04.05	INCREMENTO DELLE RISCOSSIONI DELLE ENTRATE RELATIVE AI TRIBUTI E AI SERVIZI A DOMANDA INDIVIDUALE	100%
Media		98,00%

S05 - SERVIZIO PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE		
Codice	Obiettivo	Percentuale realizzazione
S05.01	REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO INCENTIVI PROGETTAZIONE	100%
S05.02	REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO IN ECONOMIA - SOFTWARE PER SORTEGGIO PER SCELTA CASUALE IMPRESE	100%
S05.03	CONTRATTO QUADRO SULLE MANUTENZIONI - UFFICIO PATRIMONIO	100%
Media		100,00%

S06 - SERVIZIO URBANISTICA, AMBIENTE, FONDI COMUNITARI E NAZIONALI		
Codice	Obiettivo	Percentuale realizzazione
S06.01	ISTITUZIONE DELL'UFFICIO REPERIMENTO FONDI COMUNITARI E REGIONALI	100%
S06.02	REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI COMPOSTAGGIO	100%
S06.03	REDAZIONE DEL REGOLAMENTO COMUNALE RILASCIO AUTORIZZAZIONI ALLO SCARICO PER PRESENTAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI PER L'APPROVAZIONE	100%
Media		100,00%

S07 - SETTORE POLIZIA MUNICIPALE		
Codice	Obiettivo	Percentuale realizzazione
S07.01	ATTUAZIONE DEL PIANO DI PROTEZIONE CIVILE CON LA STIPULA DELLE CONVENZIONI DI SCOPO CON LE IMPRESE CHE DEVONO OPERARE IN CASO DI EMERGENZA	50%
S07.02	PROGETTO DI POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI CONTROLLO STRADALE FINALIZZATI ALLA SICUREZZA URBANA – ESTATE FIANESE 2017	100%
S07.03	REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO SULLE SANZIONI AMMINISTRATIVE	100%
S07.04	REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO DI POLIZIA URBANA	100%
Media		87,50%

2.4 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI – Schede dettagliate di monitoraggio al 31 dicembre 2017

S01 - SERVIZIO AFFARI GENERALI- PERSONALE

Obiettivo operativo		
S01.01 - REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO PER ATTRIBUZIONE DEI VALORI ECONOMICI ALLE POSIZIONI DIRIGENZIALI		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	11%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	10 Risorse umane	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Presentazione proposta regolamento all'organo competente per l'approvazione

Fasi	2017												2018												2019											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
F01																																				

Indicatore di puntualità
0,57 (In anticipo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Redazione e presentazione della proposta di regolamento e inoltro all'organo competente per l'approvazione	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: E' stata predisposta e presentata la bozza di regolamento per l'approvazione			

Obiettivo operativo		
S01.02 - ADEGUAMENTO E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI - MOBILITÀ, PROCEDURE CONCORSUALI. PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI.		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/07/2017	11%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	10 Risorse umane	Obiettivo di miglioramento
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Presentazione proposta regolamento all'organo competente per l'approvazione

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Redazione e presentazione della proposta di regolamento e inoltro all'organo competente per l'approvazione	01/06/2017	31/07/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 31/07/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: E' stata predisposta e presentata la bozza di regolamento per l'approvazione			
Allegati			
3830d3c_REGOLAMENTO_PROCEDURE_CONCORSO.pdf			

Obiettivo operativo		
S01.03 - AVVIO DELL'ATTIVITA' VOLTA ALL'ISTITUZIONE DELL'UFFICIO COMUNICAZIONE, STAMPA E SERVIZI AL CITTADINO		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	11%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	11 Altri servizi generali	Obiettivo di miglioramento
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Predisposizione del Piano Integrato delle procedure e delle attività di comunicazione istituzionale per i tre uffici coinvolti: Protocollo - URP - Ufficio Comunicazione istituzionale

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Attivazione di tutte le procedure volte a riorganizzare gli uffici Comunicazione e Relazioni Esterne, Redazione web e URP in un'area unica - "Ufficio Comunicazione, stampa e servizi al cittadino". L'Ufficio svolgerà le seguenti attività: tenuta dei contatti con il pubblico e gestione dell'accesso civico, redazione delle notizie, trattamento delle informazioni e rapporti con i media, rilevazione della citizen satisfaction in relazione alla Carta dei Servizi e azioni per la partecipazione civica, campagne di comunicazione ed eventi, istituzione infopoint itinerante, ufficio decentrato a tempo, potenziamento dei servizi di comunicazione online.	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 70% Note:			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: É stato attribuito l'incarico della gestione dell'ufficio URP con avviso pubblico.			

Obiettivo operativo		
S01.04 - ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE PER L'ESPLETAMENTO IN FORMA ASSOCIATA AI SENSI DELL'ART. 30 TUEL DELL'UFFICIO DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI ED ATTIVAZIONE DEL SISTEMA DEI CONTROLLI ISPETTIVI		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	12%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	10 Risorse umane	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Perfezionamento della convenzione di istituzione del servizio associato

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
0,57 (In anticipo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Approvazione della convenzione ai sensi dell'art 30 TUEL del servizio associato	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			

Obiettivo operativo		
S01.05 - ESPLETAMENTO DELLE PROCEDURE CONCORSUALI PER L'ASSUNZIONE DI N. 1 UNITÁ DI PERSONALE CAT. D DA ASSEGNARE ALL'AREA VIGILANZA		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	11%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	10 Risorse umane	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
N. 1 unità cat. D - vigile urbano, assunta

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Svolgimento dell'iter procedimentale	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note:			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: Sono state attivate tutte le procedure necessarie all'assunzione dell'unità di cat. D. É stato pubblicato il bando e si procederà alla conclusione della selezione pubblica nell'anno 2018.			

Obiettivo operativo		
S01.06 - REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO SULL'ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	11%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	11 Altri servizi generali	Obiettivo per la prevenzione della corruzione
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Presentazione proposta regolamento all'organo competente per l'approvazione

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
0,57 (In anticipo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Redazione e presentazione della proposta di regolamento e inoltro all'organo competente per l'approvazione	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: E' stata predisposta e presentata la bozza di regolamento per l'approvazione			
Allegati			
5498b97_REGOLAMENTO_ACCESSO_CIVICO.pdf			

Obiettivo operativo		
S01.07 - INFORMATIZZAZIONE DEL SISTEMA DELLA GESTIONE DELLE ASSENZE DAL SERVIZIO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI FIANO ROMANO (FERIE, PERMESSI, MISSIONI ...)		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	11%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 Statistica e sistemi informativi	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
90%		

Indicatore di risultato
Attivazione del software per la gestione delle assenze dal servizio dei dipendenti

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					
F02																																					

Indicatore di puntualità
3,00 (In ritardo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Acquisto del software di gestione on line delle assenze dal servizio	01/06/2017	31/10/2017	50%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: L'analisi del sistema attualmente in uso del nel comune ha fatto emergere la possibilità di effettuare una sua implementazione, anziché acquistare un nuovo software. La molteplicità delle casistiche che debbono essere ha creato delle difficoltà di programmazione e di gestione del dato. Si è optato per provvedere all'informatizzazione delle ferie e dei permessi ed il fornitore è stata sollecitato a concludere l'implementazione nei tempi più brevi possibili.			
F02 - Formazione del personale e avvio alla gestione informatizzata	01/11/2017	31/12/2017	50%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note:			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 80% Note: Non risultano gestite informaticamente soltanto alcune casistiche			

Obiettivo operativo		
S01.08 - ADEGUAMENTO E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DELLE COLLABORAZIONI PROFESSIONALI ESTERNE. PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	11%
Tipologia obiettivo		
Obiettivo per la prevenzione della corruzione		
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
0%		

Indicatore di risultato
Presentazione proposta regolamento all'organo competente per l'approvazione

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
3,00 (In ritardo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Redazione e presentazione della proposta di regolamento e inoltro all'organo competente per l'approvazione	01/06/2017	31/12/2017	100%

Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 0% Note:
L'amministrazione per le vie brevi ha dato indicazioni di seguire altre priorità lasciando al momento in sospeso la redazione del regolamento.

Obiettivo operativo		
S01.09 - ADEGUAMENTO E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI. PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI.		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	11%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	11 Altri servizi generali	Obiettivo per la prevenzione della corruzione
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
0%		

Indicatore di risultato
Presentazione proposta regolamento all'organo competente per l'approvazione

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
3,00 (In ritardo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Redazione e presentazione della proposta di regolamento e inoltro all'organo competente per l'approvazione	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 0% Note: L'amministrazione per le vie brevi ha dato indicazioni di seguire altre priorità lasciando al momento in sospeso la redazione del regolamento.			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 0% Note:			

S02 - SERVIZI DEMOGRAFICI

Obiettivo operativo		
S02.01 - ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA PER L'ADEGUAMENTO DELLE CARTE D'IDENTITÀ ALLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DONAZIONE DEGLI ORGANI		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	50%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	07 Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
90%		

Indicatore di risultato
Carte d'identità rilasciate nel rispetto della normativa vigente e con indicazione delle disposizioni dell'utente rispetto alla donazione degli organi

Fasi	2017												2018												2019											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
F01																																				

Indicatore di puntualità
3,00 (In ritardo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Analisi della normativa vigente e applicazione per il rilascio della carta d'identità relativamente alle dichiarazioni sulla donazione degli organi	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 90% Note: Sono stati predisposti tutti gli atti e la modulistica con D.G. n. 63 del 02.05.2017. Prima di pubblicizzare il servizio all'utenza e avviare l'attività è necessario partecipare ad un corso di formazione organizzato dell'Associazione Malati di reni onlus. Si è data verbalmente la propria disponibilità ma il corso non è ancora stato organizzato, pertanto si rimane in attesa di riscontro.			
Allegati			
d9c9702_progetto donazioni organi.pdf			

Obiettivo operativo		
S02.02 - ISTITUZIONE DEL SERVIZIO DI AUTENTICAZIONE E RILASCIO DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI PRESSO L'ABITAZIONE DEL CITTADINO IMPOSSIBILITATO A RECARSÌ PRESSO GLI UFFICI COMUNALI		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	50%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	07 Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Attivazione del servizio di autenticazione a domicilio agli utenti aventi diritto

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
0,57 (In anticipo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Istituzione del servizio per l'autenticazione degli atti al domicilio dell'utente impossibilitato a recarsi presso gli uffici comunali	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: E' stata predisposta la bozza di regolamento per stabilire le modalità e i criteri con cui erogare il servizio a domicilio con cui fornire il servizio all'utenza a domicilio per l'approvazione in G.C.. Già si sta provvedendo all'erogazione del servizio			

S03 - SERVIZIO POLITICHE CULTURALI E PROMOZIONE SERVIZI SOCIALE DELLA SALUTE

Obiettivo operativo		
S03.01 - NUOVO REGOLAMENTO SULLA CONCESSIONE DEI CONTRIBUTI, PATROCINI, ED ASSEGNAZIONE IN USO DEGLI SPAZI DI PROPRIETÀ COMUNALE ALLE ASSOCIAZIONE		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/01/2017 Al 31/12/2017	25%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Obiettivo di miglioramento
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
90%		

Indicatore di risultato
Presentazione all'organo competente per l'approvazione

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
3,00 (In ritardo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Analisi normativa e redazione della proposta da presentare per l'approvazione in CC	01/01/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 70% Note: Si sta provvedendo alla predisposizione della proposta di regolamento			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Percentuale realizzazione: 90% Note: É stata elaborata una prima bozza che è ancora in fase di analisi e revisione prima di essere presentatas in CC per l'approvazione			

Obiettivo operativo		
S03.02 - ESTENSIONE A PAGO PA DI TUTTI I SERVIZI A DOMANDA INDIVIDUALE		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/04/2017 Al 31/12/2017	25%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	08 Statistica e sistemi informativi	Obiettivo di miglioramento
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
N. 1200 utenti dei servizi scolastici abilitati al servizio PAGO PA

Fasi	2017												2018												2019											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
F01				■	■																															
				■	■																															
F02					■	■	■																													
					■	■	■																													
F03								■																												
								■																												
F04									■	■	■	■																								
									■	■	■	■																								
F05										■	■	■																								
										■	■	■																								

Indicatore di puntualità
0,57 (In anticipo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Pubblicizzazione delle nuove modalità di iscrizione dei servizi a domanda individuale	01/04/2017	31/05/2017	20%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 31/05/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			
F02 - Coordinamento e supporto all'accreditamento dei cittadini ai servizi on line e per coloro che lo richiedessero supporto diretto dall'ufficio servizi sociali	01/05/2017	31/07/2017	20%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 31/07/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			
F03 - Verifica della documentazione e conferma dell'iscrizione	01/08/2017	31/08/2017	20%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 31/08/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			
F04 - Rilascio dei titoli abilitati per usufruire dei servizi	01/09/2017	31/12/2017	20%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			

F05 - Monitoraggio e comunicazione on line delle scadenze di pagamento	01/09/2017	31/12/2017	20%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			

Obiettivo operativo		
S03.03 - CONSIGLIO COMUNALE DEGLI STUDENTI		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	25%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	01 Organi istituzionali	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Convocazione di almeno un seduta del Consiglio Comunale degli studenti

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Attivazione di tutte le procedure atte alla costituzione del Consiglio comunale degli studenti	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			
Allegati			
42c71e6_REGOLAMENTO ISTITUTIVO DEL CONSIGLIO DEI GIOVANI.docx			

Obiettivo operativo		
S03.04 - ISTITUZIONE INFOPOINT		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	25%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
7 TURISMO	01 Sviluppo e valorizzazione del turismo	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Attivazione Infopoint

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Istituzione di un infopoint	01/06/2017	31/12/2017	100%

Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 **Percentuale realizzazione:** 100% **Note:** In riferimento al progetto di realizzazione di un info point è stata approvata una delibera di Giunta che accoglieva il progetto di realizzazione presentato dall'associazione Aladino. Non è stato possibile accedere alla struttura inizialmente destinata all'infopoint in quanto le verifiche tecniche hanno evidenziato che essa non era nella disponibilità dell'amministrazione ma della Provincia. Comunque l'Associazione Aladino, alla data del 31.12.2017, aveva attuato : - la diffusione del questionario informativo; - l'installazione di un box informativo in Piazza Falcone e Borsellino; - la predisposizione dell'impianto elettrico all'interno del box (in fase di ultimazione). L'associazione Aladino prevede di iniziare il servizio di informazione entro il mese di febbraio p.v

S04 - SERVIZIO RISORSE ECONOMICHE, RAGIONERIA GENERALE E FARMACEUTICA

Obiettivo operativo		
S04.01 - ISTITUZIONE QUINTA SEDE FARMACEUTICA E NUOVA FORMA DI GESTIONE DEL SERVIZIO FARMACEUTICO		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/05/2017 Al 31/12/2017	20%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
14 SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'	04 Reti e altri servizi di pubblica utilita_	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Predisposizione atti costitutivi nuova farmacia

Fasi	2017												2018												2019											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
F01					■																															
					■																															
F02						■	■	■	■																											
						■	■	■	■	■	■	■																								
F03										■	■	■																								
										■	■	■																								

Indicatore di puntualità
1,38 (In ritardo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Definizione con la Regione Lazio dell'istituzione della nuova pianta organica delle farmacie	01/05/2017	31/05/2017	33%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 31/05/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			
F02 - Predisposizione atti costitutivi nuova forma di gestione servizio farmaceutico	01/06/2017	30/09/2017	33%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 70% Note: Si sta procedendo alla predisposizione			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			
F03 - Eventuale Individuazione soggetti esterni per partecipazione società di capitale per il funzionamento del servizio farmaceutico	01/10/2017	31/12/2017	34%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note:			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			

Obiettivo operativo		
S04.02 - AVVIO E ISTITUZIONE TARIFFA PUNTUALE TARIP (RELATIVA ALLA RACCOLTA DIFFERENZIATA DEI RIFIUTI)		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	20%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
9 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	03 Rifiuti	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
90%		

Indicatore di risultato
Predisposizione proposta di regolamento per approvazione dell'organo competente

Fasi	2017												2018												2019											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
F01																																				
F02																																				

Indicatore di puntualità
3,00 (In ritardo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Proposta alle commissioni agli altri settori competenti della nuova impostazione tariffaria	01/06/2017	31/10/2017	50%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note:			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Percentuale realizzazione: 90% Note:			
F02 - Predisposizione del regolamento per l'introduzione della TARI in CC	01/11/2017	31/12/2017	50%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note:			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Percentuale realizzazione: 90% Note:			

Obiettivo operativo		
S04.03 - REINTERNALIZZAZIONE DELLA GESTIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI COMUNALI		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/05/2017 Al 30/09/2017	20%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
6 POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	01 Sport e tempo libero	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Evidenza della programmazione nell'uso degli impianti sportivi da parte della cittadinanza

Fasi	2017												2018												2019											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
F01					■																															
					■																															
F02						■																														
						■																														
F03							■	■																												
							■	■																												

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Individuazione degli impianti sportivi comunali da reinternalizzare	01/05/2017	31/05/2017	33%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 31/05/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			
F02 - Predisposizione piano tariffario utilizzo impianti	01/06/2017	30/06/2017	33%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/06/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			
F03 - Organizzazione della gestione degli impianti e rilascio delle autorizzazioni dell'utilizzo impianti	01/07/2017	30/09/2017	34%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			

Obiettivo operativo		
S04.04 - REINTERNALIZZAZIONE GESTIONE LUCI VOTIVE CIMITERIALI		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	20%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	09 Servizio necroscopico e cimiteriale	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Attivazione di tutte le procedure necessarie alla gestione delle luci votive cimiteriali

Fasi	2017												2018												2019											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
F01																																				
F02																																				
F03																																				

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Presa in carico attraverso verbale di consegna degli impianti di illuminazione votiva	01/06/2017	30/06/2017	33%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/06/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			
F02 - Verifica anagrafica utenti e tariffe applicate	01/07/2017	30/09/2017	33%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			
F03 - Predisposizione liste di carico e inoltro richieste di pagamento agli utenti	01/10/2017	31/12/2017	34%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note:			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			

Obiettivo operativo		
S04.05 - INCREMENTO DELLE RISCOSSIONI DELLE ENTRATE RELATIVE AI TRIBUTI E AI SERVIZI A DOMANDA INDIVIDUALE		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	20%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	04 Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Obiettivo di miglioramento
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Percentuale di incremento della riscossione delle entrate in oggetto rispetto al 2016

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Attivazione di tutte le procedure finalizzate all'incremento della riscossione delle entrate relative ai tributi e ai servizi a domanda individuale	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 70% Note:			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			

S05 - SERVIZIO PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE

Obiettivo operativo		
S05.01 - REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO INCENTIVI PROGETTAZIONE		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	33%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	10 Risorse umane	Obiettivo di miglioramento
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Presentazione proposta regolamento all'organo competente per l'approvazione

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Redazione e presentazione della proposta di regolamento e inoltro all'organo competente per l'approvazione	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: E' stata predisposta la bozza di regolamento e presentata per l'approvazione in Giunta Comunale			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: Il regolamento è stato approvato con DGC n. 137 del 26.10.2017			
Allegati			
e6759f3_Regolamento_Fondo_incentivi (Lav - Serv - Forn) - SET 2017.doc			

Obiettivo operativo		
S05.02 - REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO IN ECONOMIA - SOFTWARE PER SORTEGGIO PER SCELTA CASUALE IMPRESE		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	33%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 Ufficio tecnico	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Presentazione proposta regolamento all'organo competente per l'approvazione

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Redazione e presentazione della proposta di regolamento e inoltro all'organo competente per l'approvazione	01/06/2017	31/12/2017	100%
<p>Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note: E' stata predisposta la bozza di regolamento per l'affidamento in economia che sarà presentato per l'approvazione in Consiglio Comunale dopo essere stata verificata la compatibilità con il software di gestione acquisito e finalizzato alla gestione delle gare e dell'elenco operatori. Il software è stato installato ma sono stati rilevate delle incompatibilità con i sistemi in utilizzo nel comune. Si sta operando al fine di individuare la migliore risoluzione.</p>			
<p>Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: Sono state risolte le criticità rispetto alla compatibilità del software di gestione per l'implementazione dell'elenco fornitori e professionisti. La proposta di regolamento è stata inviata agli organi politici per il tramite del segretario comunale a mezzo pec il 22.12.2017.</p>			

Obiettivo operativo		
S05.03 - CONTRATTO QUADRO SULLE MANUTENZIONI - UFFICIO PATRIMONIO		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	34%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 Ufficio tecnico	Obiettivo di miglioramento
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Contratto quadro stipulato

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Redazione e stipula del contratto quadro delle manutenzioni del patrimonio comunale	01/06/2017	31/12/2017	100%
<p>Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note: Sono stati verificati fabbisogni dell'ente in merito ai servizi di manutenzione ordinaria e tenuto conto delle prassi sin ora utilizzate si stanno individuando sulla base della normativa vigente i contenuti del futuro accordo quadro. Predisposta una o più bozze di accordo quadro saranno sottoposte all'attenzione delle G.C. ai fini dell'emanazione di eventuali indirizzi in merito.</p> <p>Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: E' stato verificato l'assetto normativo e indagate diverse prassi utilizzate da altre stazioni appaltanti in merito alla stipula di accordi quadro. Sulla base dell'analisi del fabbisogno di interventi manutentivi sul patrimonio comunale e dello stato dei contratti di manutenzione in essere, si è deciso di dare corso ad una procedura di individuazione di un unico soggetto con cui stipulare accordo quadro per i lavori stradali di manutenzione ordinaria e straordinaria d'urgenza. E' stata predisposta la relativa documentazione di gara e inviata a mezzo pec al segretario comunale in data 15.12.2017 per conoscenza e condivisione.</p>			

S06 - SERVIZIO URBANISTICA, AMBIENTE, FONDI COMUNITARI E NAZIONALI

Obiettivo operativo		
S06.01 - ISTITUZIONE DELL'UFFICIO REPERIMENTO FONDI COMUNITARI E REGIONALI		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	50%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	11 Altri servizi generali	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Invio report trimestrali su attività svolta o invio indicazioni su opportunità

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					
F02																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Monitoraggio dei siti per individuare le possibili opportunità di finanziamento	01/06/2017	31/12/2017	50%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note:			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Percentuale realizzazione: 100% Note:			
F02 - Attività di supporto alla presentazione della domanda di finanziamento agli uffici per i quali è stata individuata possibilità di partecipazione ai bandi europei	01/07/2017	31/12/2017	50%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note:			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note:			
Dall'ufficio è stata fornito tutto il supporto richiesto di volta in volta dai servizi			

Obiettivo operativo		
S06.02 - REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO SUL SISTEMA DI COMPOSTAGGIO		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	50%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
9 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	03 Rifiuti	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Redazione e presentazione della proposta di regolamento sul compostaggio da presentare all'organo politico per l'approvazione	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 80% Note: Si sta procedendo alla redazione della bozza di regolamento che sarà alla base di una istanza di contributo da presentare entro il 09/10/2017 alla Regione Lazio			
Monitoraggio Dicembre 2017 - Percentuale realizzazione: 100% Note: Inviato tramite pec il 22/11/2017 il regolamento completo di allegati al sindaco, alla GC e agli altri uffici coinvolti.			

Obiettivo operativo		
S06.03 - REDAZIONE DEL REGOLAMENTO COMUNALE RILASCIO AUTORIZZAZIONI ALLO SCARICO PER PRESENTAZIONE AGLI ORGANI COMPETENTI PER L'APPROVAZIONE		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/07/2017 Al 31/12/2017	0%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
1 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	06 Ufficio tecnico	Obiettivo di miglioramento
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Presentazione della proposta di regolamento per l'approvazione degli organi competenti

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Predisposizione del regolamento per il rilascio delle autorizzazioni di scarico per la presentazione agli organi competenti per l'approvazione.	01/07/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Dicembre 2017 - Percentuale realizzazione: 100% Note: La proposta di regolamento è stata inviata tramite pec il 15/12/2017 a tutti gli organi coinvolti			

Obiettivo operativo		
S06.06 - Istituzione catasto incendi boschivi		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/04/2018 Al 31/12/2018	0%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
9 SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	05 Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
0%		

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					
F02																																					
F03																																					

Indicatore di puntualità
3,00 (In ritardo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Censimento degli incendi degli ultimi 5 anni	01/04/2018	30/09/2017	40%
F02 - Redazione delle schede descrittive degli incendi e pubblicazione all'albo pretorio	01/10/2018	30/11/2018	40%
F03 - Redazione della delibera di GC per l'approvazione del Catasto degli incendi boschivi	01/11/2018	31/12/2018	20%

S07 - SETTORE POLIZIA MUNICIPALE

Obiettivo operativo		
S07.01 - ATTUAZIONE DEL PIANO DI PROTEZIONE CIVILE CON LA STIPULA DELLE CONVENZIONI DI SCOPO CON LE IMPRESE CHE DEVONO OPERARE IN CASO DI EMERGENZA		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	25%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
11 SOCCORSO CIVILE	01 Sistema di protezione civile	Obiettivo di sviluppo
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
50%		

Indicatore di risultato
N. convenzioni di scopo stipulate

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
3,00 (In ritardo)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Stipula delle convenzioni di scopo che le ditte da coinvolgere nell'attuazione del Piano di Protezione Civile	01/06/2017	31/12/2017	100%

Monitoraggio Settembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note: Si considera più opportuno procedere con la pubblicazione di un albo dei fornitori per emergenza di protezione civile al quale possono iscriversi tutte le ditte che in caso di necessità possono essere interpellate sia per assistenza alla popolazione che per interventi tecnico specialistici. Le convenzioni presuppongono lo stanziamento in bilancio di somme da destinare preventivamente a ciascuna impresa convenzionata (attualmente somme non disponibili), mentre l'albo dei fornitori permette di scegliere tra le ditte iscritte secondo quanto previsto dal codice appalti in attuazione all'art. 163 del d.lgs. 50/2016. In merito sarà comunicato con nota quanto sopra all'amministrazione comunale. Attualmente a seguito della variazione di bilancio è stata stanziata la somma di 30.000 € necessaria per procedere alla valutazione della vulnerabilità sismica dell'edificio comunale "CILO" sede individuata per il C.O.C.

Monitoraggio Dicembre 2017 - Percentuale realizzazione: 50% Note: L'obiettivo, come da nota in allegato, non è stato realizzato per mancanza di risorse e il responsabile ha predisposto il regolamento per l'istituzione dell'albo dei fornitori per le emergenze di protezione civile presentandolo per l'approvazione in CC. Tale soluzione alternativa è stata preventivamente concordata con il Sindaco e il segretario comunale

Allegati

[d5d8639_COMUNICAZIONE OBIETTIVO PEG S07.pdf](#)

Obiettivo operativo		
S07.02 - PROGETTO DI POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI CONTROLLO STRADALE FINALIZZATI ALLA SICUREZZA URBANA – ESTATE FIANESE 2017		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 30/09/2017	25%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
3 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	02 Sistema integrato di sicurezza urbana	Obiettivo di miglioramento
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Organizzazione e potenziamento dei servizi per la sicurezza urbana durante l'estate fianese	01/06/2017	30/09/2017	100%
Monitoraggio Settembre 2017 - Data completamento: 30/09/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: Lasciando invariata la dotazione organica di questo corpo di polizia locale è stato istituito con idoneo progetto un terzo turno di servizio destinato a garantire lo svolgimento delle manifestazioni "Estate Fianese 2017" con controllo sulla circolazione stradale e sicurezza urbana.			

Obiettivo operativo		
S07.03 - REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO SULLE SANZIONI AMMINISTRATIVE		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	25%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
3 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	01 Polizia locale e amministrativa	Obiettivo di miglioramento
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Presentazione proposta regolamento all'organo competente per l'approvazione

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Redazione e presentazione all'organo politico del regolamento sulle sanzioni amministrative	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: La proposta di regolamento è stata redatta e presentata per l'eventuale approvazione il 13.11.2017			
Allegati			
9f7a47c_PROPOSTA 1311 DELIBERA CONSIGLIO COMUNALE.pdf			

Obiettivo operativo		
S07.04 - REDAZIONE E PRESENTAZIONE PER APPROVAZIONE DEGLI ORGANI COMPETENTI DEL REGOLAMENTO DI POLIZIA URBANA		
Priorità	Durata	Peso
Alta	Dal 01/06/2017 Al 31/12/2017	25%
Missione di bilancio	Programma di bilancio	Tipologia obiettivo
3 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	02 Sistema integrato di sicurezza urbana	Obiettivo di miglioramento
Raggiungimento obiettivo a Dicembre - 2017		
100%		

Indicatore di risultato
Presentazione proposta regolamento all'organo competente per l'approvazione

Fasi	2017												2018												2019												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
F01																																					

Indicatore di puntualità
1,00 (Puntuale)

Fasi	Data inizio	Data fine	Peso
F01 - Redazione e presentazione all'organo politico del regolamento sulla polizia urbana	01/06/2017	31/12/2017	100%
Monitoraggio Dicembre 2017 - Data completamento: 31/12/2017 Percentuale realizzazione: 100% Note: La proposta di regolamento n. 1429 è stata redatta e presentata per l'eventuale approvazione il 19.12.2017			
Allegati			
122ae74_Regolamento polizia urbana.pdf			

3. MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI TRASVERSALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

L'Amministrazione Comunale di Fiano Romano, al fine di proseguire il processo di cambiamento operativo volto a garantire servizi di qualità al cittadino attraverso la collaborazione attiva di tutto il personale, ha assegnato per l'anno 2017, all'intera struttura dell'Ente, 1 obiettivo di performance organizzativa e di strategia trasversale per l'azione amministrativa, in aggiunta a quelli specifici assegnati a ciascun Responsabile.

1. Rilevazione del clima organizzativo dei dipendenti di ciascun settore/servizio al fine di individuare e correggere eventuali criticità.

Nel corso del 2017 tutti i settori/servizi del Comune di Fiano Romano hanno effettuato una rilevazione anonima del clima organizzativo avvertito dal personale assegnato.

In allegato si riporta la relazione sui risultati rilevati.

CITTA' DI FIANO ROMANO
Città metropolitana di Roma Capitale



**RISULTATI DELL'INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE
VOLTA A RILEVARE IL LIVELLO DI BENESSERE
ORGANIZZATIVO, LA CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE
GERARCHICO - ANNO 2017**

INDICE

Premessa.....	58
1. Metodologia adottata	59
1.1 Interpretazione dei dati rilevati.....	60
2. Il questionario di rilevazione.....	61
3. I risultati dell'indagine sull'amministrazione.....	64
3.1 Valutazione del "Benessere organizzativo"	64
3.2 Valutazione del "Grado di condivisione del sistema di valutazione"	66
3.3 Valutazione della "Valutazione del superiore gerarchico"	66
3.4 Conclusioni dei dati emersi rispetto alla somministrazione del questionario sull'intera amministrazione	67
4. I risultati dell'indagine sui diversi servizi.....	68

Premessa

È ormai opinione comune che le performance dei lavoratori e, di conseguenza, i servizi erogati da un'organizzazione siano determinati anche dalla qualità della vita negli ambienti di lavoro. Il benessere organizzativo è il grado di benessere psicofisico derivante dal rapporto che un soggetto instaura con il proprio contesto lavorativo. Tale è l'importanza del contesto organizzativo nel determinare questo stato soggettivo che si parla di benessere organizzativo anche per riferirsi alla capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere psicofisico per i suoi membri.

L'entità della condizione psicofisica è determinata da una vasta gamma di elementi ambientali e fisici ma anche di natura psicologica e sociale. Il controllo di questi fattori è un modo per migliorare la qualità della vita nelle organizzazioni; intervenire su di essi è molto complesso e richiede un preventivo lavoro di analisi dei contesti in cui i soggetti operano e dei soggetti stessi.

Il numero di questi fattori inoltre è molto difficile da definire, in quanto la loro definizione non è arbitraria e varia a seconda del paradigma che si sta utilizzando per rapportarsi a questo fenomeno. Va anche sottolineato che i risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire all'amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

1. Metodologia adottata

L'indagine, prevista dall'art. 14 c. 5 del D.lgs. 150/2009, ha coinvolto tutto il personale dipendente del Comune di Fiano Romano, dirigente e dei settori/servizi, ed è stata svolta attraverso la compilazione di un questionario, contenente tre gruppi di domande riferite ai seguenti campi di analisi:

1. **"Benessere organizzativo"**, relativamente al quale vengono rilevate le opinioni del personale in merito al rispetto degli standard normativi, organizzativi e sociali nell'ambito dell'amministrazione,
2. **"Grado di condivisione del sistema di valutazione"**, relativamente al quale viene rilevato il livello di conoscenza, da parte del personale, dei meccanismi che regolano la pianificazione e l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione,
3. **"Valutazione del superiore gerarchico"**, mirata a conoscere l'opinione del personale circa il modo di operare del proprio referente, intendendo come tale il capo diretto che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali.

Il questionario era finalizzato a:

- A. rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- B. identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento.

L'indagine ha rappresentato un'importante opportunità per acquisire utili informazioni che potranno contribuire al miglioramento delle politiche del personale del Comune di Fiano Romano. La compilazione del questionario è avvenuta in forma anonima, essendo strutturato in modo che le risposte fornite non siano riconducibili alla persona

Le domande poste richiedevano di esprimere la propria valutazione attraverso una scala suddivisa in 6 classi in ordine crescente (da 1 a 6), attraverso le quali l'intervistato poteva graduare l'intensità con cui la propria valutazione era in linea o meno con l'affermazione prospettata.

Per nulla		Del tutto			
1	2	3	4	5	6
Minimo grado di importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

L'analisi dei dati è stata effettuata utilizzando il software messo a disposizione dalla Lab4 s.r.l. che ha permesso di evidenziare le principali statistiche descrittive (frequenze) per ciascun segmento, ambito e attributo individuato.

La distribuzione dei questionari è avvenuta attraverso la somministrazione cartacea di un questionare da riconsegnare in un bussolotto posto presso l'ufficio della Segreteria generale in modalità anonima.

1.1 Interpretazione dei dati rilevati

Per quanto riguarda l'interpretazione dei valori di soddisfazione registrati attraverso il questionario di indagine del benessere organizzativo, secondo le più diffuse teorie di metodologia della ricerca, si assume quanto segue:

- si può considerare che ciascuna domanda presa in considerazione abbia un riscontro positivo del grado di soddisfazione da parte dei dipendenti quando il valore della somma delle risposte 4, 5 e 6 supera il 70%;
- al di sotto di tale limite, si deve considerare la domanda presa in considerazione come un'area di criticità, che sarà tanto maggiore quanto più il valore somma registrato si discosta dal limite suddetto;
- all'interno dell'area della positività del risultato somma, è ulteriormente necessario riflettere sulla scomposizione del dato in risposte di tipologia 6 e risposte di tipologie 5. Infatti, coloro i quali hanno risposto 5 o 6 possono essere considerati in accordo completo con l'affermazione proposta ed un eventuale decadimento temporaneo delle condizioni non li farà spostare nell'area di insoddisfazione (tenderanno a rispondere 4 o 5 in attesa di un nuovo miglioramento), mentre coloro i quali hanno risposto 4 potrebbero essere negativamente influenzati da un eventuale decadimento delle condizioni, anche se di natura solo temporanea, e passare all'area dell'insoddisfazione (nelle interviste successive potrebbero tendere a rispondere 3 o 2 o 1);

In conclusione, quando il valore positivo della somma delle risposte 4 + 5 + 6 supera il 70% grazie ad un elevato contributo delle risposte 4 e 5 è comunque necessario prestare attenzione relativa a quell'item, riflettendo sulla possibilità di implementare un qualche miglioramento organizzativo.

2. Il questionario di rilevazione

Il questionario utilizzato è quello fornito dall'A.N.AC. con la delibera del 29 maggio 2013, opportunamente corretto e modificato per adattarsi alle esigenze di rilevazione del Comune di Fiano Romano.

Il questionario, sebbene suddiviso in tre parti ciascuna riguardante aspetti diversi del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa aveva come obiettivo quello di trattarle in maniera integrata, in quanto, oltre che voler rilevare i diritti fondamentali dei lavoratori, si è inteso indagare anche altri aspetti del mondo del lavoro al fine di fornire un quadro d'insieme che contribuisca a definire un concetto più ampio di benessere organizzativo.

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

A - L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
A.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
A.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
A.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
A.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
A.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

B - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
B.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
B.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito						
B.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai diversi ruoli						
B.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
B.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

C - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
C.02	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
C.03	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

D - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Mi sento parte di una squadra						
D.02	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
D.03	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
D.04	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

E - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
E.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
E.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
E.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
E.05	L'ente agevola la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita						

QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

F - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
F.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
F.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro						
F.03	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati						

QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

G - Il mio Responsabile e la mia crescita

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
G.01	Il mio Responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						
G.02	Il mio Responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
G.03	Il mio Responsabile è sensibile ai miei bisogni personali						
G.04	Il mio Responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
G.05	Il mio Responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						

H - Il mio capo e l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
H.01	Il mio Responsabile agisce con equità, in base alla mia percezione						
H.02	Il mio Responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
H.03	Stimo il Responsabile capo e lo considero una persona competente e di valore						

3. I risultati dell'indagine sull'amministrazione

3.1 Valutazione del "Benessere organizzativo"

Nella prima parte del questionario si acquisiscono informazioni sugli elementi che concorrono alla realizzazione del "benessere organizzativo", sia individuale che globale dell'organizzazione, ossia a rilevare tutte le misure volte a promuovere e tutelare il benessere fisico, sociale e psicologico di tutti i lavoratori in una organizzazione sicura e flessibile.

Il questionario è articolato in 5 argomenti principali, che sono:

- A - L'equità nella mia amministrazione
- B - Carriera e sviluppo professionale
- C - Il mio lavoro
- D - I miei colleghi
- E - Il contesto del mio lavoro

A - L'equità nella mia amministrazione

Domande	1	2	3	4	5	6	Totale
A.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	11	15	8	11	6	3	54
A.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	8	9	13	13	7	2	52
A.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	9	9	13	11	9	2	53
A.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	11	10	11	16	4	2	54
A.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	6	6	7	10	14	11	54

Analizzando i dati in percentuale emergerà che le risposte considerate positive - che hanno avuto cioè una votazione che va da 4 a 6 - rappresentano il 45,3% del totale.

B - Carriera e sviluppo professionale

Domande	1	2	3	4	5	6	Totale
b_01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	9	16	11	9	4	2	51
b_02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	16	16	5	11	4		52
b_03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	7	14	11	16	3	2	53
b_04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	11	3	10	14	8	6	52
b_05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	9	4	10	16	10	3	52

Analizzando i dati in percentuale emergerà che le risposte considerate positive - che hanno avuto cioè una votazione che va da 4 a 6 - rappresentano il 41,5% del totale.

C - Il mio lavoro

Domande	1	2	3	4	5	6	Totale	
<i>C.01</i>	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	9	4	11	14	7	8	53
<i>C.02</i>	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	3	3	4	15	13	15	53
<i>C.03</i>	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	5	3	9	11	14	11	53

Analizzando i dati in percentuale emergerà che le risposte considerate positive - che hanno avuto cioè una votazione che va da 4 a 6 - rappresentano il 67,9% del totale

D - I miei colleghi

Domande	1	2	3	4	5	6	Totale	
<i>D.01</i>	Mi sento parte di una squadra	4	4	9	13	15	8	53
<i>D.02</i>	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi		1	7	13	19	13	53
<i>D.03</i>	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3	6	10	13	10	11	53
<i>D.04</i>	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	5	6	11	11	13	7	53

Analizzando i dati in percentuale emergerà che le risposte considerate positive - che hanno avuto cioè una votazione che va da 4 a 6 - rappresentano il 68,85% del totale.

E - Il contesto del mio lavoro

Domande	1	2	3	4	5	6	Totale	
<i>E.01</i>	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	7	11	10	14	8	2	52
<i>E.02</i>	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3	6	9	14	12	8	52
<i>E.03</i>	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3	6	11	16	9	7	52
<i>E.04</i>	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	4	5	14	16	9	4	52
<i>E.05</i>	L'ente agevola la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita	1	3	7	15	11	15	52

Analizzando i dati in percentuale emergerà che le risposte considerate positive - che hanno avuto cioè una votazione che va da 4 a 6 - rappresentano il 61,5% del totale.

3.2 Valutazione del “Grado di condivisione del sistema di valutazione”

La seconda parte del questionario è finalizzato all’acquisizione delle informazioni sugli elementi che concorrono alla conoscenza interna del sistema di valutazione.

Il questionario valuta un solo argomento e vengono sviluppate 3 domande:

- F – La mie performance

F – La mia performance

Domande	1	2	3	4	5	6	Totale	
<i>F.01</i>	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	7	7	8	13	13	6	54
<i>F.02</i>	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall’amministrazione con riguardo al mio lavoro	7	5	13	13	9	7	54
<i>F.03</i>	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	5	11	13	14	9	2	54

Analizzando i dati in percentuale emergerà che le risposte considerate positive - che hanno avuto cioè una votazione che va da 4 a 6 - rappresentano il 53% del totale.

3.3 Valutazione della “Valutazione del superiore gerarchico”

La terza parte del questionario è finalizzato all’acquisizione delle informazioni sugli elementi che sono alla base dei rapporti tra lavoratore e il proprio capo.

Il questionario è articolato in 2 argomenti principali, che vengono sviluppati in 9 domande:

- O – Il mio responsabile e la mia crescita
- P – Il mio responsabile e l’equità

G – Il mio responsabile e la mia crescita

Domande	1	2	3	4	5	6	Totale	
<i>G.01</i>	Il mio Responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	9	5	8	7	15	10	54
<i>G.02</i>	Il mio Responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	10	7	6	5	14	12	54
<i>G.03</i>	Il mio Responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	6	7	6	4	9	22	54
<i>G.04</i>	Il mio Responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	8	1	9	8	3	25	54
<i>G.05</i>	Il mio Responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	9	7	5	7	6	20	54

Analizzando i dati in percentuale emergerà che le risposte considerate positive - che hanno avuto cioè una votazione che va da 4 a 6 - rappresentano il 61,8% del totale.

H – Il mio capo e l'equità

Domande	1	2	3	4	5	6	Totale	
H.01	Il mio Responsabile agisce con equità, in base alla mia percezione	8	5	9	6	10	16	54
H.02	Il mio Responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	6	5	9	7	12	15	54
H.03	Stimo il Responsabile capo e lo considero una persona competente e di valore	2	3	4	10	8	27	54

Analizzando i dati in percentuale emergerà che le risposte considerate positive - che hanno avuto cioè una votazione che va da 4 a 6 - rappresentano il 68,5% del totale.

3.4 Conclusioni dei dati emersi rispetto alla somministrazione del questionario sull'intera amministrazione

Il Comune di Fiano Romano, per la prima volta, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi e valorizzare il ruolo centrale dei propri dipendenti nella propria organizzazione, ha realizzato nel corso del 2017 una indagine sperimentale di "Benessere organizzativo".

In questa prospettiva i risultati ottenuti da questa sperimentazione, fornendo informazioni utili a descrivere il richiamato contesto di riferimento, dovranno rappresentare utili strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente.

Questa indagine sperimentale, ha permesso di evidenziare le seguenti informazioni:

- le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Avendo nelle premesse evidenziato come la rilevazione fa emergere aree più o meno buone di benessere organizzativo, quando il valore positivo della somma delle risposte 4 + 5 + 6 supera il 70%, è evidente che per quasi tutti gli aspetti analizzati debbono individuate azioni di miglioramento in prospettiva di una crescita e sviluppo dell'amministrazione.

4. I risultati dell'indagine sui diversi servizi

L'analisi risulterà più dettagliata e accurata riportando di seguito le tabelle descritte sui risultati e sulle risposte rilevate sui singoli servizi, in particolare partendo da destra nell'ultima colonna sarà riportata la frequenza delle risposte considerate positive – 4, 5, 6, - in percentuale, nelle colonne successive la frequenza assoluta dei voti da 1 a 6 e in fine la descrizione delle domande con il relativo codice.

SERVIZIO		1	2	3	4	5	6	Frequenza voti 4-5-6 in percentuale
SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE		37	57	68	73	48	29	48%
a_01	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	1	2	2	3	2	0	50%
a_02	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	2	1	4	1	2	0	30%
a_03	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	0	2	1	4	3	0	70%
a_04	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	1	2	1	6	0	0	60%
a_05	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai diversi ruoli	1	4	1	2	1	1	40%
b_01	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	1	4	3	0	1	0	11%
b_02	Il mio Responsabile agisce con equità, in base alla mia percezione	1	6	1	1	0	0	11%
b_03	il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	0	3	3	2	0	1	33%
b_04	Il mio Responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	1	0	2	1	2	2	63%
b_05	Il mio Responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	0	0	3	2	3	1	67%
c_01	Il mio Responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	0	0	5	1	2	1	44%
c_02	Il mio Responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	0	1	2	3	1	2	67%
c_03	Il mio Responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	0	1	1	2	4	1	78%

d_0 1	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	0	2	0	2	4	1	78%
d_0 2	L'ente agevola la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita	0	0	1	3	2	3	89%
d_0 3	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	0	3	1	3	1	1	56%
d_0 4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	0	2	3	2	2	0	44%
e_0 1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	0	4	2	1	1	1	33%
e_0 2	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	0	0	1	4	3	1	89%
e_0 3	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	0	1	4	4	0	0	44%
e_0 4	Mi sento parte di una squadra	0	2	3	3	1	0	44%
e_0 5	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	0	1	0	4	1	3	89%
f_0 1	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	2	2	2	2	1	1	40%
f_0 2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	1	2	3	2	0	2	40%
f_0 3	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	1	1	3	3	2	0	50%
g_0 1	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	4	3	1	1	1	0	20%
g_0 2	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4	3	1	1	1	0	20%
g_0 3	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3	2	2	0	2	1	30%
g_0 4	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	4	0	4	0	0	2	20%
g_0 5	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	4	2	1	2	0	1	30%
h_0 1	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4	0	3	1	2	0	30%
h_0 2	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	2	1	3	3	0	1	40%

h_0 3	Stimo il mio Responsabile e lo considero una persona competente e di valore	0	0	1	4	3	2	90%
----------	---	---	---	---	---	---	---	-----

SERVIZIO DEMOGRAFICO		3	9	23	11	10	43	65%
a_0 1	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	0	2	0	0	0	1	33%
a_0 2	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	0	0	1	1	0	1	67%
a_0 3	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	0	0	1	0	1	1	67%
a_0 4	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	0	0	2	0	0	1	33%
a_0 5	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai diversi ruoli	0	0	0	2	0	1	100%
b_0 1	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	0	1	0	1	0	1	67%
b_0 2	Il mio Responsabile agisce con equità, in base alla mia percezione	1	0	0	1	1	0	67%
b_0 3	il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	0	1	0	1	1	0	67%
b_0 4	Il mio Responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	1	0	1	0	0	1	33%
b_0 5	Il mio Responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	0	1	1	1	0	0	33%
c_0 1	Il mio Responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	0	0	1	0	0	2	67%
c_0 2	Il mio Responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	0	0	1	0	0	2	67%
c_0 3	Il mio Responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	0	1	0	0	0	2	67%
d_0 1	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	1	0	0	0	0	2	67%
d_0 2	L'ente agevola la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita	0	0	1	0	1	1	67%
d_0 3	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	0	0	0	1	0	2	100%
d_0 4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	0	1	0	0	0	2	67%
e_0 1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	0	0	2	0	0	1	33%
e_0 2	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	0	1	0	0	1	1	67%

e_0 3	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	0	0	1	1	0	1	67%
e_0 4	Mi sento parte di una squadra	0	0	1	0	1	1	67%
e_0 5	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	0	0	1	0	0	2	67%
f_0 1	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	0	0	1	0	1	1	67%
f_0 2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	0	0	1	0	1	1	67%
f_0 3	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	0	0	2	0	0	1	33%
g_0 1	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	0	0	1	0	1	1	67%
g_0 2	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	0	1	0	0	1	1	67%
g_0 3	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	0	0	1	0	0	2	67%
g_0 4	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	0	0	1	0	0	2	67%
g_0 5	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	0	0	1	0	0	2	67%
h_0 1	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	0	0	1	0	0	2	67%
h_0 2	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	0	0	0	1	0	2	100%
h_0 3	Stimo il mio Responsabile e lo considero una persona competente e di valore	0	0	0	1	0	2	100%

SERVIZIO DI VIGILANZA		21	18	41	61	29	24	59%
a_0 1	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	1	2	1	1	0	1	33%
a_0 2	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	0	0	3	1	1	0	40%
a_0 3	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	0	2	1	2	0	0	40%
a_0 4	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	0	2	1	3	0	0	50%
a_0 5	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai diversi ruoli	1	0	2	0	2	1	50%
b_0 1	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	0	1	4	0	0	0	0%
b_0 2	Il mio Responsabile agisce con equità, in base alla mia percezione	2	2	1	1	0	0	17%
b_0 3	il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	1	0	2	3	0	0	50%
b_0 4	Il mio Responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	1	1	1	2	1	0	50%
b_0 5	Il mio Responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	2	1	0	1	1	0	40%
c_0 1	Il mio Responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	1	0	1	1	3	0	67%
c_0 2	Il mio Responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	0	0	1	2	3	0	83%
c_0 3	Il mio Responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	0	0	2	2	1	1	67%
d_0 1	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	0	0	3	1	1	1	50%
d_0 2	L'ente agevola la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita	0	0	0	2	3	1	100%
d_0 3	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	0	0	3	2	0	1	50%
d_0 4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	0	1	2	2	0	1	50%
e_0 1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	0	1	1	3	1	0	67%
e_0 2	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	0	1	1	2	1	1	67%

e_0 3	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	1	0	1	2	1	1	67%
e_0 4	Mi sento parte di una squadra	2	1	0	2	0	1	50%
e_0 5	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	0	0	1	2	0	3	83%
f_0 1	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	1	0	0	3	1	1	83%
f_0 2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	0	0	1	4	0	1	83%
f_0 3	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	0	1	1	3	0	1	67%
g_0 1	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	1	0	1	3	0	1	67%
g_0 2	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	1	0	2	1	1	1	50%
g_0 3	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	1	0	0	2	2	1	83%
g_0 4	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	1	0	0	3	1	1	83%
g_0 5	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	1	1	1	2	0	1	50%
h_0 1	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	2	0	1	2	0	1	50%
h_0 2	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	1	1	1	0	2	1	50%
h_0 3	Stimo il mio Responsabile e lo considero una persona competente e di valore	0	0	1	1	3	1	83%

SERVIZIO POLITICHE CULTURALI E PROMOZIONE SERVIZI SOCIALI E DELLA SALUTE		3	7	31	31	46	45	75%
a_0 1	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	0	1	2	2	0	0	40%
a_0 2	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	0	0	1	3	0	0	75%
a_0 3	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	0	2	2	0	1	0	20%
a_0 4	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	1	1	1	1	1	0	40%
a_0 5	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai diversi ruoli	0	0	1	0	2	2	80%
b_0 1	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	0	1	2	0	1	0	25%
b_0 2	Il mio Responsabile agisce con equità, in base alla mia percezione	1	0	2	1	1	0	40%
b_0 3	il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	0	1	0	3	0	1	80%
b_0 4	Il mio Responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	1	0	1	2	1	0	60%
b_0 5	Il mio Responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	0	0	1	1	3	0	80%
c_0 1	Il mio Responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	0	0	1	3	0	1	80%
c_0 2	Il mio Responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	0	0	0	1	3	1	100%
c_0 3	Il mio Responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	0	0	1	2	1	1	80%
d_0 1	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	0	0	1	1	2	1	80%
d_0 2	L'ente agevola la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita	0	0	0	2	2	1	100%
d_0 3	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	0	0	2	0	0	3	60%
d_0 4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	0	0	1	1	2	1	80%
e_0 1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	0	0	1	3	1	0	80%

e_0 2	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	0	0	2	1	2	0	60%
e_0 3	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	0	0	2	1	1	1	60%
e_0 4	Mi sento parte di una squadra	0	0	2	1	1	1	60%
e_0 5	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	0	0	0	1	3	1	100%
f_0 1	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	0	1	1	0	3	0	60%
f_0 2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	0	0	2	0	2	1	60%
f_0 3	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	0	0	2	1	2	0	60%
g_0 1	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	0	0	0	0	3	2	100%
g_0 2	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	0	0	0	0	3	2	100%
g_0 3	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	0	0	0	0	1	4	100%
g_0 4	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	0	0	0	0	0	5	100%
g_0 5	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	0	0	0	0	0	5	100%
h_0 1	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	0	0	0	0	2	3	100%
h_0 2	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	0	0	0	0	2	3	100%
h_0 3	Stimo il mio Responsabile e lo considero una persona competente e di valore	0	0	0	0	0	5	100%

SERVIZIO PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE, REALIZZAZIONE O.P.		39	10	6	10	4	57	81	81%
a_0 1	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2	0	0	4	2	1		78%
a_0 2	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	1	0	0	5	2	1		89%
a_0 3	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	2	1	1	3	1	1		56%
a_0 4	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	1	1	1	4	1	1		67%
a_0 5	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai diversi ruoli	1	0	0	2	2	4		89%
b_0 1	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	1	1	1	5	0	1		67%
b_0 2	Il mio Responsabile agisce con equità, in base alla mia percezione	2	0	0	5	2	0		78%
b_0 3	il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	1	1	1	4	2	0		67%
b_0 4	Il mio Responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	2	1	0	4	0	2		67%
b_0 5	Il mio Responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	2	1	0	3	1	2		67%
c_0 1	Il mio Responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3	1	0	4	0	1		56%
c_0 2	Il mio Responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	1	0	0	3	2	3		89%
c_0 3	Il mio Responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	2	0	0	2	2	3		78%
d_0 1	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	1	0	0	4	3	1		89%
d_0 2	L'ente agevola la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita	0	0	1	4	0	4		89%
d_0 3	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	0	0	0	3	4	2		100%
d_0 4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	1	0	1	4	1	2		78%
e_0 1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	1	2	0	3	3	0		67%

e_0 2	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	1	1	0	5	1	1	78%
e_0 3	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	1	0	0	3	3	2	89%
e_0 4	Mi sento parte di una squadra	1	0	0	5	3	0	89%
e_0 5	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	1	0	0	3	4	1	89%
f_0 1	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	1	0	0	5	1	2	89%
f_0 2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	1	0	0	5	2	1	89%
f_0 3	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	1	0	0	4	4	0	89%
g_0 1	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	1	0	0	1	3	4	89%
g_0 2	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	1	0	0	1	2	5	89%
g_0 3	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	1	0	0	1	2	5	89%
g_0 4	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	1	0	0	1	1	6	89%
g_0 5	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	1	0	0	1	1	6	89%
h_0 1	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	1	0	0	1	1	6	89%
h_0 2	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	1	0	0	1	1	6	89%
h_0 3	Stimo il mio Responsabile e lo considero una persona competente e di valore	1	0	0	1	0	7	89%

SERVIZIO RISORSE ECONOMICHE, RAGIONERIA GENERALE E FARMACEUTICA		94	10 5	11 2	85	98	61	44%
a_0 1	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	7	6	2	1	1	0	12%
a_0 2	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4	6	4	2	1	0	18%
a_0 3	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4	2	6	2	3	0	29%
a_0 4	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	6	3	4	2	2	0	24%
a_0 5	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai diversi ruoli	3	2	3	3	5	1	53%
b_0 1	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4	7	1	3	2	0	29%
b_0 2	Il mio Responsabile agisce con equità, in base alla mia percezione	7	7	0	2	0	0	13%
b_0 3	il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	3	8	3	3	0	0	18%
b_0 4	Il mio Responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	2	1	5	5	3	1	53%
b_0 5	Il mio Responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4	0	5	6	2	0	47%
c_0 1	Il mio Responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3	1	3	5	2	3	59%
c_0 2	Il mio Responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	2	2	0	5	3	5	76%
c_0 3	Il mio Responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3	1	4	2	4	3	53%
d_0 1	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	2	2	4	5	3	1	53%
d_0 2	L'ente agevola la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita	0	1	3	2	9	2	76%
d_0 3	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3	2	4	4	3	1	47%
d_0 4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	4	2	2	2	6	1	53%
e_0 1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	4	3	3	4	2	0	38%

e_0 2	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	1	2	5	1	3	4	50%
e_0 3	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	0	4	3	4	3	2	56%
e_0 4	Mi sento parte di una squadra	0	2	6	5	2	1	50%
e_0 5	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	0	1	4	4	2	5	69%
f_0 1	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3	4	3	1	5	1	41%
f_0 2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	5	3	4	0	4	1	29%
f_0 3	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3	7	3	3	1	0	24%
g_0 1	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3	2	5	0	5	2	41%
g_0 2	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4	3	3	0	5	2	41%
g_0 3	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	1	5	3	0	2	6	47%
g_0 4	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	2	1	4	3	1	6	59%
g_0 5	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3	4	2	1	5	2	47%
h_0 1	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	1	5	4	1	4	2	41%
h_0 2	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	2	3	5	1	4	2	41%
h_0 3	Stimo il mio Responsabile e lo considero una persona competente e di valore	1	3	2	3	1	7	65%

SERVIZIO URBANISTICA, AMBIENTE, FONDI COMUNITARI E NAZIONALI		24	17	20	21	29	21	54%
a_01	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	0	2	1	0	1	0	25%
a_02	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	1	2	0	0	1	0	25%
a_03	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	3	0	1	0	0	0	0%
a_04	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	2	1	1	0	0	0	0%
a_05	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai diversi ruoli	0	0	0	1	2	1	100%
b_01	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3	1	0	0	0	0	0%
b_02	Il mio Responsabile agisce con equità, in base alla mia percezione	2	1	1	0	0	0	0%
b_03	il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	2	0	2	0	0	0	0%
b_04	Il mio Responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3	0	0	0	1	0	25%
b_05	Il mio Responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	1	1	0	2	0	0	50%
c_01	Il mio Responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	2	2	0	0	0	0	0%
c_02	Il mio Responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	0	0	0	1	1	2	100%
c_03	Il mio Responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	0	0	1	1	2	0	75%
d_01	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	0	0	1	0	2	1	75%
d_02	L'ente agevola la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita	0	0	1	0	2	1	75%
d_03	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	0	1	0	0	2	1	75%
d_04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	0	0	2	0	2	0	50%
e_01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2	1	1	0	0	0	0%

e_0 2	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	1	1	0	1	1	0	50%
e_0 3	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	1	1	0	1	1	0	50%
e_0 4	Mi sento parte di una squadra	1	0	2	0	1	0	25%
e_0 5	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	0	1	1	1	1	0	50%
f_0 1	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	0	0	1	2	1	0	75%
f_0 2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	0	0	2	2	0	0	50%
f_0 3	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	0	2	2	0	0	0	0%
g_0 1	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	0	0	0	2	2	0	100%
g_0 2	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	0	0	0	2	1	1	100%
g_0 3	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	0	0	0	1	0	3	100%
g_0 4	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	0	0	0	1	0	3	100%
g_0 5	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	0	0	0	1	0	3	100%
h_0 1	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	0	0	0	1	1	2	100%
h_0 2	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	0	0	0	1	3	0	100%
h_0 3	Stimo il mio Responsabile e lo considero una persona competente e di valore	0	0	0	0	1	3	100%