



COMUNE di  
FIANO ROMANO  
Città Metropolitana  
di Roma Capitale

# RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* ANNO 2023

- ✚ *Validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione in data 30.08.2024 Prot. n. 27655/2024.*
- ✚ *Approvata dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 86 del 06.09.2024*
- ✚ *Pubblicata sul Sito istituzionale dell'Amministrazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" → "Performance" → "Relazione sulla Performance"*

## SOMMARIO:

1. LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023
2. L'ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI FIANO ROMANO NELL'ANNO 2023
3. IL NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI FIANO ROMANO
4. IL SISTEMA DI PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DEL COMUNE DI FIANO ROMANO ANNO 2023
5. IL PIAO 2023-2025 – SOTTO SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2 “*PERFORMANCE*”
6. GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIRIGENTI E AI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2023: PERFORMANCE INDIVIDUALE-OBIETTIVI 2023
7. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA : OBIETTIVI 2023
8. LE ATTIVITÀ DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2023
9. LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE DA PARTE DEL DEL NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE E DEL SINDACO
10. LA VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA E DELLA POLIZIA LOCALE DA PARTE DEL NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
11. LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI DA PARTE DELLA DIRIGENZA
12. LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI ASSEGNATI AI SETTORI DA PARTE DEI DIRIGENTI E/O RESPONSABILI DEI SERVIZI
13. CONCLUSIONI

## 1. LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

La Relazione annuale sulla *performance* è il documento attraverso il quale l'Amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della Performance (oggi PIAO) dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Le principali norme su cui si basa la redazione del presente documento sono:

- l'articolo 10, comma 1 lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009 che prevede che *“1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: [...] b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”*;
- le Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 emanate dalla Dipartimento della Funzione Pubblica
- il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*: nel Comune di Fiano Romano il SMVP è stato approvato con D.G.C. n. 66/2021 e prevede, nel comma 4 dell'articolo 9, che *“il Segretario Generale, con il supporto della funzione personale e finanziaria, coordina la redazione della Relazione sulla performance dell'esercizio, anche in relazione alle prestazioni rese dai diversi responsabili, evidenziando a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse a disposizione. La stessa è approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione”*.

La Relazione annuale sulla *performance*:

- è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'Amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*
- è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'Amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

Per quanto non contenuto nel presente atto si rimanda ai documenti di rendicontazione finanziaria ed al Referto del controllo di gestione riferibile all'anno 2023. Riguardo l'analisi del contesto esterno ed interno, si rimanda ai contenuti della sezione SES del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 Sezione Strategica (Ses) approvato con DCC n. 52 del 19.08.2022 e successiva nota di aggiornamento di cui alla DCC n. 28 del 22.05.2023.

## 2. L'ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI FIANO ROMANO NELL'ANNO 2023

### MANDATO AMMINISTRATIVO 2021-2026

Sindaco: DAVIDE SANTONASTASO

Giunta: 5 Assessori

Consiglio Comunale: 15 Consiglieri Segretario Generale: Dott.ssa Cristiana Micucci

### L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'Amministrazione ha ritenuto di adeguare la struttura alle funzioni di programmazione e controllo che emergono dalla normativa vigente. L'adeguamento ha come obiettivo ultimo la costruzione di un sistema amministrativo che, in linea con il programma del Sindaco e della Giunta, sia in grado di garantire una migliore qualità della vita urbana, di assicurare competitività alla base economica del Comune, di facilitare il dialogo e la discussione con il cittadino e di rimuovere i vincoli strutturali che frenano lo sviluppo.

Il lavoro di riorganizzazione strutturale è partito dalle analisi delle criticità presenti nella struttura attuale e dal fine di attuare delle misure correttive.

Il modello macro strutturale adottato prevede l'esistenza soltanto di n. 2 Posizioni dirigenziali (entrambe ricoperte da rapporti di lavoro a tempo pieno ed indeterminato), nell'ambito del Settore I (Amministrativo e Finanziario) e del Settore II (Tecnico) e pone la Polizia Locale quale Servizio autonomo, con la contestuale soppressione dell'attuale Settore III denominato "Polizia Locale", alle dirette dipendenze amministrative e funzionali del Sindaco o dell'Assessore delegato, che vi soprintendono impartendo direttive, vigilando sullo svolgimento dei servizi e l'assolvimento dei compiti istituzionali.

La macrostruttura del Comune vigente nell'anno 2023 è stata approvata con D.G.C. n. 8/2022; visionabile cliccando sul *link* di seguito indicato

[https://www.comune.fianoromano.rm.it/wp-content/uploads/2021/01/macrostruttura\\_delibera\\_g.c.8-2022.pdf](https://www.comune.fianoromano.rm.it/wp-content/uploads/2021/01/macrostruttura_delibera_g.c.8-2022.pdf)

### **3. IL NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI FIANO ROMANO**

Nel 2023 il Nucleo Indipendente di Valutazione del Comune di Fiano Romano, giusto Decreto di proroga n. 2/2023, era composto dal Dott. Paolo Caracciolo (Presidente), dalla Dott.ssa Alessia Adamo e dal Dott. Gianluca Caldarelli.

Atti consultabili al seguente *link*

<https://www.comune.fianoromano.rm.it/amm-trasparente/nucleo-di-valutazione-triennio-2020-2022/>

### **4. IL SISTEMA DI PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DEL COMUNE DI FIANO ROMANO anno 2023**

- **Documento Unico di Programmazione (DUP) per gli esercizi finanziari 2023/2025:** Delibera del Consiglio Comunale n. 52 del 19.09.2022 – Nota di aggiornamento: Delibera del Consiglio Comunale n. 28 del 22.05.2023  
<https://www.comune.fianoromano.rm.it/amm-trasparente/documento-unico-di-programmazione-dup/>
- **Bilancio di Previsione per gli esercizi finanziari 2023/2025:** Delibera del Consiglio Comunale n. 29 del 22.05.2023  
<https://www.comune.fianoromano.rm.it/amm-trasparente/bilancio-di-previsione-2023-2025/>
- **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025:** Delibera della G.C. n.119 del 25.08.2023 (successivamente modificato con D.G.C. n. 156/2023 e n. 181/2023 con riguardo alla Sotto Sezione di Programmazione 3.3 "Piano Triennale di Fabbisogno del Personale")  
<https://www.comune.fianoromano.rm.it/amm-trasparente/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-triennio-2023-2025/> pubblicato sul portale PIAO <https://piao.dfp.gov.it/plans>
- **Salvaguardia degli equilibri generali di bilancio esercizio 2023:** Delibera del Consiglio Comunale n. 36 del 25.07.2023  
<https://albo.apkappa.it/fianoromano/albostorico/>
- **Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2023:** Delibera del Consiglio Comunale n. 22 del 23.05.2024  
<https://www.comune.fianoromano.rm.it/amm-trasparente/rendiconto-2023/>

### **5. IL PIAO 2023-2025 – SOTTO SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2 "PERFORMANCE"**

Sulla base delle previsioni contenute nel DPR n. 81/2022 sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite Sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti a diversi documenti programmatici, tra i quali il Piano della *Performance* (articolo 10, commi 1 lettera a) e 1-ter, D.Lgs. n. 150/2009)

Il PIAO 2023-2025 è stato approvato con Delibera della G.C. n.119 del 25.08.2023 (successivamente modificato con D.G.C. n. 156/2023 e n. 181/2023 con riguardo alla Sotto Sezione di Programmazione 3.3 “Piano Triennale di Fabbisogno del Personale”) consultabile al *link*

<https://www.comune.fianoromano.rm.it/amm-trasparente/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-triennio-2023-2025/>

pubblicato sul portale PIAO <https://piao.dfp.gov.it/plans>

Si specifica che il PIAO 2023-2025 è stato redatto in forma “ordinaria” preso atto che alla data del 31.12.2022 il numero dei dipendenti del Comune di Fiano Romano era pari a 53 (oltre a n. 5 dipendenti a tempo determinato in posizione di *staff ex* articolo 90 D.Lgs. n. 267/200 per un totale di 58 dipendenti. Il Piano, inoltre, è stato deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 Sezione Strategica (Ses) approvato con DCC n. 52 del 19.08.2022 e successiva nota di aggiornamento di cui alla DCC n. 28 del 22.05.2023.

La Sotto Sezione di Programmazione 2.2 “*Performance*” è stata redatta a seguito di confronto tra Segretario Generale, Dirigenti ed Organi politici (Sindaco ed Assessori e Consiglieri di riferimento). A seguito di tali incontri, il Segretario Generale ha formulato la proposta della presente Sotto Sezione Documento conformemente a quanto disposto dall’articolo 101 comma 1 del “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell’Area FUNZIONI LOCALI” del 17.12.2020 che dispone che nei comuni fino a 100.000 abitanti, ovvero nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale, l’assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali – tra l’altro – la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance.

Ai Dirigenti ed ai Responsabili di Posizione Organizzativa, con la metodologia indicata nelle premesse del PIAO, sulla base delle risorse umane, strumentali e finanziarie attribuite, sono stati assegnati per l’anno 2023 **SPECIFICI OBIETTIVI DI INNOVAZIONE E MIGLIORAMENTO**, così come di seguito descritti (*rinvio al Paragrafo 6*).

Per ogni obiettivo è stata inserita una breve descrizione e la motivazione sottesa alla programmazione dell’obiettivo stesso.

Oltre ai risultati attesi, nel Piano – rispetto ai precedenti – sono stati inseriti indicatori di *outcome*, che risultano classificati a partire dalle dimensioni del VALORE PUBBLICO identificate nelle Linee Guida Funzione Pubblica n. 1/2017 di seguito riportate:

Gli indicatori d’impatto esprimono l’effetto atteso o generato (*outcome*) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.

Gli indicatori in oggetto possono riferirsi a diversi ambiti d’impatto degli obiettivi dell’Amministrazione e possono essere misurati sia in valori assoluti che in termini di variazione percentuale rispetto alla condizione di partenza.

impatto sociale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto allo stato di bisogno

impatto economico: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione economica di partenza

impatto ambientale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l’amministrazione e sulle relative condizioni ambientali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione ambientale di partenza.

Infine, sono stati individuati **OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** (rinvio al Paragrafo 7).

Coordinamento della Sotto Sezione 2.2 “Performance” con la Sotto Sezione 2.3 “Rischi corruttivi”

L’Autorità Nazionale Anticorruzione ha sottolineato più volte la necessità di integrare il Ciclo della Performance con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all’integrità e in generale alla prevenzione della corruzione. Tale necessità è stata evidenziata nell’Allegato 1 del P.N.A. 2013 (Par. B.1.1.4). L’efficacia del P.T.P.C. dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell’organizzazione e, pertanto, è necessario che il suo contenuto sia coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell’Amministrazione. Il P.T.P.C. deve quindi essere strutturato come documento di programmazione, con l’indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse. Tali obiettivi devono essere coordinati con quelli previsti in altri documenti di programmazione quali il Piano della Performance e il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.). L’A.N.A.C. propone che, tra gli obiettivi del D.U.P., “vengano inseriti quelli relativi alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PTPC al fine di migliorare la coerenza programmatica e l’efficacia operativa degli strumenti”. Pertanto, l’A.N.A.C. auspica “un percorso di allineamento temporale tra i due documenti” (D.U.P. e P.T.P.C.T.) e, come prima indicazione operativa, suggerisce che il D.U.P. riporti quantomeno “gli indirizzi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza ed i relativi indicatori di performance”.

**6. GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIRIGENTI E AI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L’ANNO 2023: PERFORMANCE INDIVIDUALE-OBIETTIVI 2023**

Estratto articolo 5 del Sistema di misurazione e valutazione della Performance (D.G.C. n. 66/2021)

Performance individuale

4. La performance individuale consiste nel contributo offerto da ciascun dipendente in relazione agli incarichi e alle mansioni attribuite, sia a livello apicale che operativo, riferiti agli ambiti assegnati e/o di appartenenza funzionale.
5. Gli obiettivi di performance individuale sono attribuiti formalmente, ai dirigenti, con distinzione tra quelli individuali e trasversali, unitamente alle eventuali prescrizioni in ordine alle modalità e ai tempi di attuazione. Analogamente si procede, con la supervisione del Dirigente di assegnazione, per gli incaricati di posizione organizzativa. Per il personale non apicale, la performance individuale afferisce ai comportamenti attesi, ai livelli di responsabilità procedimentale e di prodotto assegnati, al grado di professionalità esigibile e alla collaborazione al corretto e utile dispiego delle attività proprie dell’ambito di assegnazione.
6. In relazione alle esigenze di operatività dell’ente, la performance individuale si intende automaticamente definita per tutte le attività a contenuto vincolato e istituzionale riguardanti adempimenti di legge o azioni rientranti negli ambiti di professionalità posseduti utili al conseguimento di progetti già definiti.

**SEGRETARIO GENERALE**

I seguenti obiettivi operativi sono da intendersi aggiuntivi agli obiettivi specifici connessi alla funzione ex articolo 97 del D.Lgs. n. 267/2000 ed alle funzioni quale R.P.C.T.

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 1 COORDINAMENTO STRUTTURA AL FINE DELLA PREDISPOSIZIONE DEL PIAO TRIENNIO 2023 – 2025</b>				
Descrizione e motivazione: elaborazione e presentazione proposta alla Giunta Comunale del PIAO per il triennio 2023-2025, in conformità all’articolo 6, commi 1 - 4, del D.L. n. 80/2021, come convertito in Legge n. 113/2021, in forma “ordinaria” – coordinamento con tutti i Settori dell’Ente				
Risultato atteso: approvazione PIAO triennio 2023-2025				
Impatto/Valore pubblico atteso: creazione di valore pubblico attraverso il coordinamento dell’attività programmatica dell’Ente e della sua semplificazione ed attraverso un migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese				
Tipologia Obiettivo: obiettivo di miglioramento dell’efficienza e dell’efficacia				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Coordinamento attività programmatica 2023 – riunione con Dirigenti	Entro 30.03.2023	Coordinamento attività programmatica 2023
	2	Elaborazione proposta PIAO triennio 2023-2025	Entro 30.04.2023 (o diversa scadenza di Legge)	Proposta PIAO triennio 2023-2025

3	Adozione PIAO triennio 2023-2025	Entro 30.05.2023 (o diversa scadenza di Legge)	D.G.C.
Pesatura dell'Obiettivo		50%	

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2</b>				
<b>INTRODUZIONE NUOVO SISTEMA DEI CONTROLLI (ADEGUATO AI COMUNI CON POPOLAZIONE SUP. 15.000 ABITANTI)</b>				
Descrizione e motivazione: nel Comune di Fiano Romano attualmente il sistema dei controlli è disciplinato dal vigente "Regolamento sul sistema dei controlli interni" approvato con D.C.C. n. 5/2013. Tale Regolamento è impostato sulla base della normativa applicabile ai comuni con popolazione inferiore ai 15000 abitanti; ad oggi, avendo superato tale soglia demografica, l'atto Regolamentare necessita di un adeguamento, anche ai fini del corretto allineamento con il Referto sul sistema dei controlli interni da inviare alla Corte dei Conti e riferito, ai sensi degli articoli 148 e 156 del D.Lgs. n. 267/2000, a tutti i Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, a tutte le Città metropolitane e a tutte le Amministrazioni provinciali				
Risultato atteso: adozione nuovo Regolamento sul sistema dei controlli interni				
Impatto/Valore pubblico atteso: creazione di valore pubblico attraverso un'implementazione del sistema dei controlli, misura generale di prevenzione della corruzione e strumento di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento amministrativo				
Tipologia Obiettivo: obiettivo di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Elaborazione proposta nuovo Regolamento	Entro 31.12.2023	Proposta nuovo Regolamento
	2	Approvazione nuovo Regolamento	Entro 31.12.2023	D.C.C.
	3	Attuazione nuovo sistema dei controlli	Entro 31.12.2023	Attuazione nuovo sistema dei controlli
Pesatura dell'Obiettivo		50%		

## **DIRIGENTE SETTORE I - PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 1</b>				
<b>ATTIVITA' DI CONTROLLO, VERIFICA E MONITORAGGIO SU SOCIETA' PARTECIPATA SOCIAL PHARM SRL</b>				
Descrizione e motivazione: è necessario implementare lo svolgimento dell'attività di controllo e monitoraggio assegnata al Comune sulla Società partecipata Social Pharm Srl				
Risultato atteso: verifica gestione sociale della Social Pharm Srl				
Impatto/Valore pubblico atteso: controllo analogo				
Tipologia Obiettivo: obiettivo di efficacia ed economicità dell'azione amministrativa				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Analisi della situazione gestionale e contabile della social Pharm Srl	Entro 31.12.2023	Relazione alla Giunta
	2	Proposta eventuali azioni da intraprendere	Entro il 31.12.2023	Proposte operative alla Giunta
Pesatura dell'Obiettivo		60%		

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 2</b>				
<b>ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO GENERALE DELLE ENTRATE</b>				
Descrizione e motivazione: revisione dell'assetto regolamentare dell'Ente in relazione alla gestione dei tributi e delle entrate extratributarie per l'introduzione di nuove misure anche a sostegno dell'utenza, in considerazione della situazione economico-finanziaria in atto				
Risultato atteso: approvazione nuovo Regolamento generale delle entrate				
Impatto/Valore pubblico atteso: revisione dell'assetto regolamentare dell'Ente per una più efficiente gestione delle entrate				
Tipologia Obiettivo: obiettivo di efficienza ed efficacia				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Elaborazione proposta nuovo Regolamento	Entro 31.12.2023	Proposta nuovo Regolamento
	2	Approvazione nuovo Regolamento	Entro 31.12.2023	D.C.C.
Pesatura dell'Obiettivo		30%		

OBIETTIVO INDIVIDUALE 3 ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO ECONOMATO				
Descrizione e motivazione: necessità di adeguare il Regolamento economato alle sopravvenute esigenze organizzative e contabili dell'Ente rispetto a quello vigente risalente al 2012, così come evidenziato dall'Organo di Revisione contabile.				
Risultato atteso: approvazione nuovo Regolamento economato				
Impatto/Valore pubblico atteso: miglioramento della gestione della cassa economale				
Tipologia Obiettivo: obiettivo di efficienza ed economicità				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Elaborazione proposta nuovo Regolamento	Entro 30.03.2023	Proposta nuovo Regolamento
	2	Approvazione nuovo Regolamento	Entro 30.03.2023	D.C.C.
Pesatura dell'Obiettivo		10%		

## DIRIGENTE SETTORE II - URBANISTICA, LAVORI ED OPERE

OBIETTIVO INDIVIDUALE 1 AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI IGIENE URBANA E RACCOLTA DEI RIFIUTI PORTA A PORTA				
Descrizione e motivazione: gestione gara di appalto per il servizio di igiene urbana e raccolta dei rifiuti porta a porta				
Impatto/Valore pubblico atteso: affidamento servizio con miglioramento della qualità				
Tipologia Obiettivo: miglioramento qualità ed efficienza				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Pubblicazione bando – procedura aperta	Entro 31.12.2023	Avvio procedura - DDT a contrarre - Pubblicazione bando
	2	Gestione gara	Entro 31.12.2023	Gestione gara
	3	Affidamento servizio	Entro 31.12.2023	DDT affidamento
Pesatura dell'Obiettivo		40%		

OBIETTIVO INDIVIDUALE 2 GESTIONE PROGETTI PNRR DI SETTORE				
Descrizione e motivazione: gestione di tutto l'iter amministrativo e tecnico e di rendicontazione dei fondi PNRR di cui il Comune è risultato assegnatario				
Risultato atteso: realizzazione progetti PNRR				
Impatto/Valore pubblico atteso: realizzazione progetti infrastrutturali per la collettività				
Tipologia Obiettivo: miglioramento qualità dei servizi				
anno di realizzazione		X anno 2023    X anno 2024    X anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	gestione iter tecnico	come da cronoprogramma PNRR	come da procedure definite da bando PNRR
	2	Gestione iter amministrativo	come da cronoprogramma PNRR	come da procedure definite da bando PNRR
	3	Rendicontazione	come da cronoprogramma PNRR	come da procedure definite da bando PNRR
Pesatura dell'Obiettivo		40%		

OBIETTIVO TRASVERSALE 3 POTENZIAMENTO VIGILANZA SULL'ABBANDONO DEI RIFIUTI E SUL CORRETTO CONFERIMENTO DEI RIFIUTI – 1^ FASE	
Settori coinvolti:	SETTORE TECNICO 50% POLIZIA LOCALE 50%
Descrizione e motivazione: potenziare il controllo del territorio con particolare riguardo al fenomeno dell'abbandono dei rifiuti e sul corretto conferimento dei rifiuti da parte degli utenti	



Risultato atteso: potenziamento servizio vigilanza				
Impatto/Valore pubblico atteso: controllo del territorio e diminuzione carico tributario				
Tipologia Obiettivo: miglioramento efficienza e qualità, economicità				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Organizzazione del servizio – nomina ecovigile / ecovigili (Area Tecnica)	31.12.2023	Proposta al Sindaco nomina ecovigile
	2	Avvio monitoraggio e controllo (Area Tecnica – Polizia Locale)	31.12.2023	Programma di controllo
	3	Iter amministrativo sanzioni (Polizia Locale)	31.12.2023	Iter come per Legge
Pesatura dell'Obiettivo		10%		

<b>OBIETTIVO TRASVERSALE 4</b>				
<b>RIATTIVAZIONE PROGETTI COMUNI-CHIAMO – 1^ FASE</b>				
Settori coinvolti:		SETTORE TECNICO 50% POLIZIA LOCALE 50%		
Descrizione e motivazione: riattivazione del Progetto per instaurare un filo diretto con i cittadini e monitorare il territorio				
Risultato atteso: ricezione di tutte le segnalazioni in un unico gestionale e presa in carica				
Impatto/Valore pubblico atteso: Semplificare la comunicazione con i cittadini, i collaboratori e il pubblico				
Tipologia Obiettivo: miglioramento efficienza e qualità				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Individuazione personale addetto	31.12.2023	Individuazione personale addetto
	2	Corsi di formazione	31.12.2023	Corsi di formazione
	3	Riattivazione servizio	31.12.2023	Riattivazione servizio
Pesatura dell'Obiettivo		10%		

## **RESPONSABILE CORPO POLIZIA LOCALE**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 1</b>				
<b>REDAZIONE PROGETTO VIDEOSORVEGLIANZA FINALIZZATA ALLA PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA DI FINANZIAMENTO ALLA PREFETTURA DI ROMA</b>				
Descrizione e motivazione: implementazione del sistema di videosorveglianza per un potenziamento del controllo del territorio				
Risultato atteso: redazione progetto videosorveglianza finalizzata alla presentazione dell'istanza di finanziamento alla prefettura di Roma				
Impatto/Valore pubblico atteso: pianificazione di azioni per la sicurezza e la vigilanza stradale				
Tipologia Obiettivo: obiettivo di efficientamento				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Redazione progetto	31.01.2023	Approvazione Progetto
	2	Presentazione progetto / richiesta di finanziamento alla Prefettura di Roma	31.01.2023	Richiesta finanziamento
Pesatura dell'Obiettivo		15%		

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 2</b>			
<b>MESSA IN SICUREZZA DELLA VIABILITA' STRADALE ATTRAVERSO IL MIGLIORAMENTO / RIFACIMENTO DELLA SEGNALETICA ORIZZONTALE E VERTICALE</b>			
Descrizione e motivazione: messa in sicurezza della viabilità stradale attraverso il miglioramento / rifacimento della segnaletica orizzontale e verticale della via G. Bruno con installazione di dissuasori per la sosta dei veicoli, realizzazione senso unico strada adiacente via Tiberina 117, realizzazione superiore attraversamento pedonale via dello sport, rifacimento attraversamenti pedonali via Tiberina ex SP 15, sistemazione intersezione via Don Minzoni via del Tevere, installazione declinatori di corsia via Tiberina direzione Capena, via Milano altezza intersezione via Tiberina e via Tiberina altezza intersezione Via Fontanella del solco, rifacimento STOP nelle intersezioni stradali in cui la segnaletica risulta deteriorata/scolorita			

Risultato atteso: realizzazione nuova segnaletica			
Impatto/Valore pubblico atteso: efficienza e sicurezza pubblica			
Tipologia Obiettivo: efficientamento			
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025	
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)			
2023		Indicatore di fase	Tempistica
	1	Proposta progettuale nuova segnaletica	31.12.2023
	2	Affidamento del servizio	31.12.2023
	3	Realizzazione segnaletica	31.12.2023
Target (output)		Proposta riordino segnaletica	
DDT affidamento			
Realizzazione interventi programmati			
Pesatura dell'Obiettivo		15%	

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 3</b>			
<b>ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO COMUNALE PER LA REGOLAMENTAZIONE DELLA SOSTA "POSTI ROSA" – INDIVIDUAZIONE AREE</b>			
Descrizione e motivazione: redazione Regolamento per la regolamentazione dei posti rosa			
Risultato atteso: regolamentazione sosta "posti rosa"			
Impatto/Valore pubblico atteso: efficienza ed etica			
Tipologia Obiettivo: miglioramento regolamentazione aree sosta			
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025	
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)			
2023		Indicatore di fase	Tempistica
	1	Individuazione aree sosta "posti rosa"	
	2	Redazione proposta di Regolamento	31.12.2023
	3	Approvazione Regolamento	31.12.2023
Target (output)		Proposta	
Delibera C.C.			
Pesatura dell'Obiettivo		20%	

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 4</b>			
<b>REGOLAMENTAZIONE NUOVA VIABILITA' CON ISTITUZIONE DI SENSI UNICI NELLA ZONA DEL PALOMBARO FELCIARE</b>			
Descrizione e motivazione: nuova viabilità della zona Palombaro Felciare			
Risultato atteso: regolamentazione nuova viabilità della zona Palombaro Felciare			
Impatto/Valore pubblico atteso: sicurezza stradale			
Tipologia Obiettivo: efficientamento			
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025	
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)			
2023		Indicatore di fase	Tempistica
	1	Proposta nuova viabilità	
	2	Approvazione Progetto nuova viabilità	31.12.2023
Target (output)		Proposta progettuale	
Delibera G.C.			
Pesatura dell'Obiettivo		20%	

<b>OBIETTIVO TRASVERSALE 5</b>			
<b>POTENZIAMENTO VIGILANZA SULL'ABBANDONO DEI RIFIUTI E SUL CORRETTO CONFERIMENTO DEI RIFIUTI – 1^ FASE</b>			
Settori coinvolti:		SETTORE TECNICO 50% POLIZIA LOCALE 50%	
Descrizione e motivazione: potenziare il controllo del territorio con particolare riguardo al fenomeno dell'abbandono dei rifiuti e sul corretto conferimento dei rifiuti da parte degli utenti			
Risultato atteso: potenziamento servizio vigilanza			
Impatto/Valore pubblico atteso: controllo del territorio e diminuzione carico tributario			
Tipologia Obiettivo: miglioramento efficienza e qualità, economicità			
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025	
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)			
2023		Indicatore di fase	Tempistica
Target (output)			

	1	Organizzazione del servizio – nomina ecovigile / ecovigili (Area Tecnica)	31.12.2023	Proposta al Sindaco nomina ecovigile
	2	Avvio monitoraggio e controllo (Area Tecnica – Polizia Locale)	31.12.2023	Programma di controllo
	3	Iter amministrativo sanzioni (Polizia Locale)	31.12.2023	Iter come per Legge
Pesatura dell'Obiettivo		20%		

<b>OBIETTIVO TRASVERSALE 5</b>				
<b>RIATTIVAZIONE PROGETTI COMUNI-CHIAMO – 1^ FASE</b>				
Settori coinvolti:		SETTORE TECNICO 50% POLIZIA LOCALE 50%		
Descrizione e motivazione: riattivazione del Progetto per instaurare un filo diretto con i cittadini e monitorare il territorio				
Risultato atteso: ricezione di tutte le segnalazioni in un unico gestionale e presa in carica				
Impatto/Valore pubblico atteso: Semplificare la comunicazione con i cittadini, i collaboratori e il pubblico				
Tipologia Obiettivo: miglioramento efficienza e qualità				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Individuazione personale addetto	31.12.2023	Individuazione personale addetto
	2	Corsi di formazione	31.12.2023	Corsi di formazione
	3	Riattivazione servizio	31.12.2023	Riattivazione servizio
Pesatura dell'Obiettivo		10%		

## RESPONSABILE P.O. SERVIZI ALLA PERSONA E PROMOZIONE DELLA CULTURA

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 1 (SERVIZIO SCUOLA)</b>				
<b>REALIZZAZIONE PROGETTO “RIAPRIAMO LE PORTE”</b>				
Descrizione e motivazione: attivazione progetti di socializzazione per gli alunni				
Risultato atteso: progetti per favorire la socializzazione a favore degli alunni anche fuori degli edifici scolastici				
Impatto/Valore pubblico atteso: supporto alle attività di socializzazione con attività interdisciplinari				
Tipologia Obiettivo: miglioramento qualità				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Gita presso Riserva naturale “Tevere Farfa”	30.06.2023	40% tot progetto
	2	Incremento attività POF	31.12.2023	30% tot progetto
	3	Ideazione in collaborazione con l'I.C. Fiano del Progetto “Outdoor education: percezione, sensorialità e psicomotricità a contatto con la natura”	30.06.2023	30% tot progetto
Pesatura dell'Obiettivo		25%		

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 2 (SERVIZIO CULTURA)</b>				
<b>IMPLEMENTAZIONE E MIGLIORAMENTO SERVIZIO BIBLIOTECA COMUNALE</b>				
Descrizione e motivazione: inserimento della biblioteca comunale in OBR (Organizzazione Bibliotecaria Regionale)				
Risultato atteso: inserimento in OBR				
Impatto/Valore pubblico atteso: condivisione delle informazioni tra istituti culturali per una maggiore fruibilità dei servizi e del patrimonio librario della biblioteca - Accreditamento Biblioteca Comunale quale Istituto Culturale del Comune di Fiano Romano destinato alla fruizione, valorizzazione, alla conservazione e all'incremento del patrimonio documentario variamente inteso				
Tipologia Obiettivo: miglioramento qualità servizio				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)

	1	Approvazione Carta dei Servizi della Biblioteca Comunale	30.04.2023	40% tot progetto
	2	Adezione della Biblioteca Comunale al circuito OBR (Organizzazione Bibliotecaria Regionale) con presentazione dell'istanza	31.08.2023	60% tot progetto
Pesatura dell'Obiettivo		25%		

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 4 (SERVIZIO ASSISTENZA ALLE PERSONE E NIDO) PROGETTO "INFERMIERE DI COMUNITA' E FAMIGLIA"</b>				
Descrizione e motivazione: realizzazione Progetto "INFERMIERE DI COMUNITA' E FAMIGLIA"				
Risultato atteso: Istituzione della figura dell'ICeF sul territorio comunale				
Impatto/Valore pubblico atteso: Progetto per favorire le attività di assistenza infermieristica domiciliare su territorio comunale				
Tipologia Obiettivo: Protocollo di Intesa con la ASL ROMA 4 per l'istituzione sul territorio comunale della figura dell'ICeF.				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Predisposizione proposta progettuale "ICeF"	30.04.2023	30% tot progetto
	2	Presentazione e condivisione della proposta progettuale con la ASL Roma4	30.06.2023	20% tot progetto
	3	Predisposizione proposta di Deliberazione di Consiglio Comunale per istituzione del servizio e approvazione schema Protocollo di intesa	31.12.2023	50% tot progetto
Pesatura dell'Obiettivo		30%		

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 5 (SERVIZIO ASSISTENZA ALLE PERSONE E NIDO) PROGETTO INTEGRAZIONE SOCIO-CULTURALE</b>				
Descrizione e motivazione: Promozione dell'integrazione sociale quali interventi di contrasto alle fragilità socio-economico-culturali				
Risultato atteso: Integrazione sociale per persone fragili, in difficoltà socio-economiche e linguistiche				
Impatto/Valore pubblico atteso: Integrazione sociale al fine di favorire l'inserimento nel tessuto socio-culturale promuovendo varie attività didattiche				
Tipologia Obiettivo: Integrazione socio-culturale sul territorio comunale				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Predisposizione proposta progettuale	30.06.2023	20% tot progetto
	2	Attivazione attività di supporto didattico alunni IC Fiano	31.12.2023	40% tot progetto
	3	Attivazione corsi di lingua italiana	31.12.2023	40% tot progetto
Pesatura dell'Obiettivo		20%		

## **RESPONSABILE P.O. SERVIZI DEMOGRAFICI – ATTIVITA' PRODUTTIVE**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 1 CREAZIONE DATABASE ATTIVITA' PRODUTTIVE DEL COMUNE DI FIANO ROMANO (ESERCIZI DI VICINATO, PUBBLICI ESERCIZI, MEDIE E GRANDI STRUTTURE DI VENDITA)</b>				
Descrizione e motivazione: costituzione di un database comprendente le realtà economico-produttive del territorio				
Risultato atteso: conoscenza consistenza attività sul territorio				
Impatto/Valore pubblico atteso: facilitare il dialogo tra l'Amministrazione Comunale e le attività economico-produttive del territorio				
Tipologia Obiettivo: miglioramento efficienza e qualità				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Censimento attività	31.12.2023	Censimento attività
	2	Caricamento dati	31.12.2023	Creazione database

Pesatura dell'Obiettivo	50%
-------------------------	-----

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 2 CENSIMENTO BOTTEGHE STORICHE</b>				
Descrizione e motivazione: creazione di un'anagrafe delle botteghe storiche del territorio				
Risultato atteso: conoscenza consistenza attività sul territorio				
Impatto/Valore pubblico atteso: facilitare il dialogo tra l'Amministrazione Comunale e le attività economico-produttive del territorio				
Tipologia Obiettivo: miglioramento efficienza e qualità				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Censimento attività	31.12.2023	Censimento attività
	2	Caricamento dati	31.12.2023	Creazione database
Pesatura dell'Obiettivo		30%		

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 3 DIGITALIZZAZIONE PRATICHE DI RESIDENZA / DEFUNTI / ATTESTATI DI SOGGIORNO SUL PORTALE HYPER SIC</b>				
Descrizione e motivazione: digitalizzazione pratiche ufficio anagrafe				
Risultato atteso: governare i procedimenti e gestire dati e atti in forma totalmente digitale				
Impatto/Valore pubblico atteso: miglioramento E velocizzazione dei servizi al cittadino				
Tipologia Obiettivo: obiettivo di digitalizzazione				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Digitalizzazione pratiche	31.12.2023	Digitalizzazione pratiche
	2	Caricamento pratiche	31.12.2023	Caricamento pratiche
Pesatura dell'Obiettivo		20%		

## **RESPONSABILE P.O. SERVIZIO TRIBUTI**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 1 ATTUAZIONE "TESTO UNICO PER LA REGOLAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO DI GESTIONE DEI RIFIUTI URBANI - TQRIF" E DELLA D.C.C. N. 23/2022:</b>				
Descrizione e motivazione: attuazione schema regolatorio anni 2023-2025 per la definizione degli obblighi di qualità contrattuale e tecnica relativi al servizio rifiuti vigenti al 1.01.2023 - schema III ARERA delib. 15/2022/R/rif.				
Risultato atteso: attuazione norme tecniche				
Impatto/Valore pubblico atteso: aumento qualità del servizio				
Tipologia Obiettivo: miglioramento efficienza e qualità del servizio				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Primi adempimenti di cui alla Carta della Qualità del servizio di gestione dei rifiuti solidi urbani (CQS)	Entro 31.12.2023	Approvazione Piano operativo
	2	Avvio nuovo schema regolatorio - 1^ fase	Entro 31.12.2023	80% percentuale minima di risposta a richieste di attivazione / variazione / cessazione delle utenze TARI, reclami e richieste di rimborso e compensazione, entro 30 giorni lavorativi
	3	Attivazione sportello online	Entro 31.12.2023	Attivazione sportello online
	4	Attivazione numero verde	Entro 31.12.2023	Attivazione numero verde
Pesatura dell'Obiettivo		60%		

OBIETTIVO INDIVIDUALE 2 GESTIONE UFFICIO PERSONALE: RIORDINO DISCIPLINA INTERNA ORARIO DI LAVORO				
Descrizione e motivazione: necessità ed urgenza di riordinare la disciplina della flessibilità oraria, in attesa del nuovo contratto decentrato, in modo da stabilire regole certe e chiare per tutto il personale e per trovare una soluzione alle criticità che sono emerse in occasione dei controlli sui cartellini e della problematica dei minuti/ore accumulate che si trascinano negli anni successivi				
Risultato atteso: redazione disciplinare interno avente contenuto normativo in ordine all'orario di lavoro e della flessibilità oraria dei dipendenti del Comune di Fiano Romano				
Impatto/Valore pubblico atteso: efficienza				
Tipologia Obiettivo: di miglioramento				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Redazione disciplinare	30.04.2023	Proposta disciplinare
	2	Attivazione relazioni sindacali	30.04.2023	Informazione / eventuale confronto
	3	Approvazione disciplinare	30.04.2023	Proposta delibera GC
Pesatura dell'Obiettivo		30%		

OBIETTIVO INDIVIDUALE 3 OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE: STANDARDIZZAZIONE PROCEDURE AMMINISTRATIVE DI SETTORE – FASE 1				
Descrizione e motivazione: i processi di standardizzazione dei documenti e delle procedure sono da ritenere fondamentali per assicurare nelle Amministrazioni Pubbliche l'efficienza degli uffici e la qualità dei servizi ai cittadini e per garantire un efficace coordinamento del sistema amministrativo e il buon andamento della Pubblica Amministrazione. <i>La standardizzazione delle procedure è un obiettivo operativo che favorisce lo snellimento e la semplificazione dell'azione amministrativa, anche garantendo la massima trasparenza, e rappresenta un'importante misura di prevenzione della corruzione</i>				
Risultato atteso: standardizzazione procedimenti IMU e TARI				
Impatto/Valore pubblico atteso: trasparenza iter amministrativo e processo decisionale				
Tipologia Obiettivo: miglioramento efficienza e qualità				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Mappatura procedimenti IMU e TARI da standardizzare	31.12.2023	Mappatura procedimenti IMU e TARI da standardizzare
	2	Schema procedimenti	31.12.2023	Schema procedimenti
	3	Pubblicizzazione	31.12.2023	Pubblicizzazione
Pesatura dell'Obiettivo		10%		

## RESPONSABILE P.O. SERVIZIO URBANISTICA E AMBIENTE

OBIETTIVO INDIVIDUALE 1 ADEGUAMENTO ONERI CONCESSORI				
Descrizione e motivazione: attuazione articolo 16, comma 6, DPR n. 380/2001 - necessità di adeguare la determinazione degli oneri concessori in considerazione dell'ultimo aggiornamento risalente a sei anni fa che non tiene conto dell'aumento dei costi del settore edilizio e delle infrastrutture intervenuto negli ultimi anni				
Risultato atteso: adeguamento normativo				
Impatto/Valore pubblico atteso: adeguamento all'aumento dei costi				
Tipologia Obiettivo: adeguamento				
anno di realizzazione		X anno 2023 <input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025		
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Proposta adeguamento	31.12.2023	Proposta delibera
	2	Approvazione proposta	31.12.2023	Approvazione proposta
Pesatura dell'Obiettivo		30%		

OBIETTIVO INDIVIDUALE 2 ADOZIONE NUOVO TESTO COORDINATO NTA			
--	--	--	--

Descrizione e motivazione: necessità di adeguare le NTA vigenti a seguito dell'adozione di varianti puntuali				
Risultato atteso: redazione testo coordinato ed aggiornato				
Impatto/Valore pubblico atteso: semplificazione				
Tipologia Obiettivo: efficienza				
anno di realizzazione		<input checked="" type="checkbox"/> anno 2023	<input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025	
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Proposta adeguamento	31.12.2023	Proposta delibera
	2	Approvazione proposta	31.12.2023	Approvazione proposta
Pesatura dell'Obiettivo		30%		

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 3</b>				
<b>PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE URP</b>				
Descrizione e motivazione: creare spazi e logistica (arredi e rete) idonei all'avvio dell'URP				
Risultato atteso: apertura URP – sistemazione piano terra Piazza Matteotti n. 2				
Impatto/Valore pubblico atteso: semplificazione, trasparenza				
Tipologia Obiettivo: efficienza				
anno di realizzazione		<input checked="" type="checkbox"/> anno 2023	<input type="checkbox"/> anno 2024 <input type="checkbox"/> anno 2025	
FASI (descrizione delle fasi di lavoro e relativo cronoprogramma)				
2023		Indicatore di fase	Tempistica	Target (output)
	1	Progettazione	31.12.2023	Progettazione
	2	Realizzazione	31.12.2023	Realizzazione lavori, acquisto arredi, posa in opera
Pesatura dell'Obiettivo		40%		

## 7. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA : OBIETTIVI 2023

Estratto articolo 5 del Sistema di misurazione e valutazione della Performance (D.G.C. n. 66/2021)

### Performance organizzativa

- La performance organizzativa consiste nell'attuazione dei piani di attività descritti nei documenti programmatici, mediante azioni che traducono in prodotti e servizi gli indirizzi dell'Amministrazione all'interno di ambiti di competenza di norma omogenei.
- Con riferimento al corretto funzionamento degli uffici e dei servizi, la cura della performance organizzativa si intende attribuita a ciascun dipendente, anche se non esplicitamente e formalmente assegnata, in relazione ai compiti e alle responsabilità direttamente connesse al ruolo allo stesso attribuito nell'ambito dell'ufficio e/o del servizio di assegnazione.
- Con specifico riguardo ai dirigenti, la cura della performance organizzativa attiene:
  - al costante rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza;
  - al rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dalle norme di legge, anche con riguardo alla trasparenza amministrativa e alla prevenzione della corruzione, quali elencati nell'Allegato A al presente regolamento, salvi altri adempimenti di legge;
  - al grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi organizzativi di ente individuati negli strumenti di programmazione e pianificazione delle attività

<b>OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 1</b>	
<i>(obiettivo obbligatorio ex articolo 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023 convertito con modif. in Legge n. 41/2023)</i>	
<b>Monitoraggio del rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla Legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione</b>	
Settori coinvolti:	TUTTI I SETTORI
Descrizione e motivazione: L'articolo 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023 convertito con modificazioni in Legge n. 41/2023 prescrive che le amministrazioni pubbliche, "nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento". La norma dispone che per l'individuazione degli obiettivi annuali si deve fare riferimento all'indicatore di ritardo annuale elaborato mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del D.L. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 64/2013. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al	

rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal “*competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile*” sulla base degli indicatori elaborati mediante la predetta piattaforma. Pertanto, la verifica verrà inserita nell’ambito dei controlli di regolarità effettuati dal Segretario Comunale, con la collaborazione del Responsabile del servizio finanziario, che trasmetterà gli esiti del controllo al Nucleo Indipendente di Valutazione.

Pesatura dell’Obiettivo	30%
-------------------------	-----

**OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2  
OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE**

Settori coinvolti:	TUTTI I SETTORI
--------------------	-----------------

Descrizione e motivazione: Attuare interventi di miglioramento dello stato di digitalizzazione dell’Ente

Pesatura dell’Obiettivo	10%
-------------------------	-----

**OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 3  
OBIETTIVI PER GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E PREVENIRE E RIMUOVERE LE DISCRIMINAZIONI**

Settori coinvolti:	TUTTI I SETTORI (come identificati nel Piano Azioni Positive vigente)
--------------------	---

Descrizione e motivazione: attuazione Piano delle Azioni Positive PAP - (rinvio alla Sotto-Sezione di Programmazione 3.5 del presente PIAO)

Pesatura dell’Obiettivo	10%
-------------------------	-----

**OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 4  
OBIETTIVI PER REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ DELL’AMMINISTRAZIONE: ATTIVAZIONE CANALE TELEGRAM**

Settori coinvolti:	TUTTI I SETTORI (ognuno per le rispettive informazioni/comunicazioni)
--------------------	---

Descrizione e motivazione: attivazione del servizio di messaggistica istantanea **gratuita** per tutti i cittadini utilizzabile su *smartphone, tablet, pc* che permetterà all’utenza che si iscrive di ricevere notizie, avvisi, info su eventi, bandi e servizi

Pesatura dell’Obiettivo	20%
-------------------------	-----

**OBIETTIVO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 5  
ATTUAZIONE MISURE PROGRAMMATE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

Settori coinvolti:	TUTTI I SETTORI (ognuno per le rispettive informazioni/comunicazioni)
--------------------	---

Descrizione e motivazione:

Risultato atteso:

- attuazione misure programmate in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (vedi specifica Sotto Sezione di Programmazione del PIAO)
- collaborazione fattiva con il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l’attuazione delle misure
- rigoroso rispetto del codice di comportamento
- attuazione obblighi di trasparenza e di pubblicazione ex D.Lgs. n. n. 33/2013 (vedi specifica Sotto Sezione di Programmazione del PIAO)

Pesatura dell’Obiettivo	30%
-------------------------	-----

**8. LE ATTIVITÀ DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2023**

Le attività di misurazione e valutazione della *Performance* dell’Amministrazione nel suo complesso e delle aree di responsabilità si sono svolte conformemente al vigente “Sistema di misurazione e di valutazione della *performance*” approvato con D.G.C. n. 66/2021.

Nello specifico:



Con note Prot. n. 5020 del 09.02.2024 e Prot. n. 5329 del 13.02.2024 il Segretario Generale ha dato avvio al procedimento di valutazione della *Performance* anno 2023 invitando Dirigenti e Responsabili

- a voler trasmettere una Relazione inerente il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia individuale che organizzativa di propria competenza riferibile all'anno 2023
- a procedere - in conformità all'articolo 9 del vigente "Sistema di misurazione e di valutazione della *performance*" approvato con D.G.C. n. 66/2021 - alla valutazione dei dipendenti a loro assegnati riferibile all'anno 2023 utilizzando le schede di valutazione allegate alla citata D.G.C. n. 66/2021

Con nota di trasmissione del 12.07.2024 il Segretario Generale ha trasmesso al NIV la seguente documentazione:

1. Estratto Sotto Sezione di Programmazione 2.2 "*Performance*" del PIAO 2023-2025 che contiene gli obiettivi di *performance* 2023
2. Relazione sul raggiungimento degli obiettivi 2023 Segretario Comunale
3. Relazione sul raggiungimento degli obiettivi 2023 Dott. Dionisi – Dirigente Settore I
4. Relazione sul raggiungimento degli obiettivi 2023 Ing. Curcio – Dirigente Settore II
5. Relazione sul raggiungimento degli obiettivi 2023 Dott. Arpino – Comandante Polizia Locale
6. Attestazione Dott. Dionisi ex articolo 5, comma 3, del sistema di Valutazione
7. Attestazione Ing. Curcio ex articolo 5, comma 3, del sistema di Valutazione
8. Attestazione Dott. Arpino ex articolo 5, comma 3, del sistema di Valutazione
9. Proposta di valutazione Dott. Dionisi in servizio fino al 14.11.2023 (ai sensi dell'articolo 9, comma 2, e dell'articolo 5, comma 3, del vigente "Sistema")
10. Proposta di valutazione Ing. Curcio (ai sensi dell'articolo 9, comma 2, e dell'articolo 5, comma 3, del vigente "Sistema")
11. Schede di valutazione delle Posizioni Organizzative redatte dai Dirigenti
12. Schede di valutazione dei dipendenti assegnati direttamente al Dirigente Dott. Dionisi
13. Schede di valutazione dei dipendenti assegnati direttamente al Dirigente Ing. Curcio
14. Schede di valutazione dei dipendenti assegnati al Comandante Polizia Locale Dott. Arpino
15. Schede di valutazione dei dipendenti assegnati alla PO Cavallini
16. Schede di valutazione dei dipendenti assegnati alla PO Marsicola
17. Schede di valutazione dei dipendenti assegnati alla PO Zisa
18. Riepilogo valutazioni (file excel)

Nella medesima nota il Segretario Generale, in ordine alla *performance* organizzativa di Ente:

1. In relazione all'*obiettivo di performance organizzativa 1 (obiettivo obbligatorio ex articolo 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023 convertito con modif. in Legge n. 41/2023) - "Monitoraggio del rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla Legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione"* ha evidenziato che "*tale obiettivo ha rappresentato, nell'ambito dei controlli successivi di regolarità anno 2023, un preciso indicatore di controllo. Totale atti esaminati: 138 – è stato segnalato il non rispetto dei tempi di pagamento in n. 11 liquidazioni. Si fornisce, se necessario, atti in questione e relativo controllo. Indicatore trimestrale / annuale tempi medi di pagamento anno 2023: consultabile al link <https://www.comune.fianoromano.rm.it/amm-trasparente/indicatore-di-tempestivita-dei-pagamenti/>*"
2. In relazione all'*obiettivo di performance organizzativa 2 – "Obiettivo di digitalizzazione"* ha evidenziato che "*Si è proseguito il processo di dematerializzazione e digitalizzazione dei fascicoli (ufficio personale – ufficio anagrafe e stato civile). L'Ente ha avviato tutte le progettazioni utili per richiedere i fondi del PNRR PA Digitale 2026 aderendo, nello specifico, all'Avviso Pubblico "Investimento 1.2 Abilitazione al cloud per le PA locali comuni (aprile 2022)" – MIC1 PNRR FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA – Next Generation EU; all'Avviso Pubblico 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali"; all'Avviso Pubblico "Misura 1.4.1 "Esperienza dei Cittadini"; all'Avviso Pubblico "Misura 1.4.3 APP IO" – Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU – Investimento 1.4 "servizi e cittadinanza digitale"; all'Avviso Pubblico "Misura 1.4.3 Pago PA – Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation EU – Investimento 1.4 "servizi e cittadinanza digitale"; all'Avviso Pubblico "Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"*"

3. In relazione all'*obiettivo di performance organizzativa 3* – "Obiettivi per garantire le pari opportunità e prevenire e rimuovere le discriminazioni" ha evidenziato che "Nell'anno 2023 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive triennio 2023-2025 (Allegato 8 del PIAO 2023)"
4. In relazione all'*obiettivo di performance organizzativa 4* – "Obiettivi per realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione: attivazione canale telegram" ha evidenziato che "Nell'anno 2023 è stata data piena attuazione al servizio attivato con D.G.C. n. 129/2022: il canale è stato aperto il 21.03.2023 ed ha raggiunto un totale di 533 utenti iscritti. Il canale è stato continuamente aggiornato e ha fornito tempestivamente tutte le info utili alla cittadinanza (circa 400 info) <https://www.comune.fianoromano.rm.it/2023/03/21/telegram-per-ricevere-notizie-e-avvisi/>"
5. In relazione all'*obiettivo di performance organizzativa 5* – "attuazione misure programmate in materia di anticorruzione e trasparenza" ha evidenziato che "Tale obiettivo ha rappresentato, nell'ambito dei controlli successivi di regolarità anno 2023, un preciso indicatore di controllo. Totale atti esaminati: 138 - Con riguardo alla corretta osservanza del Piano Triennale di Prevenzione e Correzione non è stato fatto alcun rilievo formale, ad eccezione della segnalazione della mancanza dell'attestazione, nel corpo del provvedimento, della dichiarazione di insussistenza del conflitto di interessi (riferibile a n. 88 atti esaminati) - Nello specifico, in riferimento ai soli atti esaminati, sono state scarsamente attuate le misure inerenti il conflitto di interessi (mancata attestazione, nel corpo del provvedimento, della dichiarazione di insussistenza del conflitto di interessi). A tal riguardo sono state espresse specifiche raccomandazioni: 1. Con riguardo al principio di rotazione è stata fatta specifica e continua raccomandazione del pieno rispetto di tale principio le cui ipotesi di deroga (che si suggerisce di motivare nel corpo del provvedimento nel caso vi si faccia ricorso) sono prevista nel vigente Regolamento comunale. 2. Con riguardo al rispetto del codice di comportamento, in data 29.12.2023 è stata pubblicata sul sito dell'Amministrazione in Amministrazione Trasparente → Disposizioni generali → Atti generali consultabile al link <https://www.comune.fianoromano.rm.it/amm-trasparente/codice-di-comportamento/> la prescritta Relazione sul monitoraggio annuale 2023 della corretta attuazione".

In data 30 Luglio 2024 il NIV ha trasmesso al Segretario Generale la proposta di valutazione della *performance* 2023 riferita ai Dirigenti ed al Dott. Arpino (rif. Verbale NIV n. 1/2024 acquisito al Prot. n. 24869 del 30.07.2024).

Si allega alla presente Relazione il Verbale n. 1/2024 senza gli allegati (tutta la documentazione allegata è conservata agli atti del fascicolo depositato presso l'Ufficio del Segretario Generale).

In data 30.07.2024 - ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del Sistema - il Segretario generale ha trasmesso ai Dirigenti ed al Dott. Arpino la suddetta proposta di valutazione invitando gli stessi a proporre, se interessati, una revisione della stessa entro sette giorni dal ricevimento. Sono pervenute da parte degli interessati memorie riguardanti la sola applicazione dell'articolo 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023 convertito con modif. in Legge n. 41/2023 alle valutazioni 2023, memorie che sono state trasmesse al NIV.

Esulando tale tematica dalla mera attività di misurazione della *performance* posta in essere per l'anno 2023, pur essendo in corso la relativa trattazione e definizione della questione, si dà atto che le attività legate al procedimento di valutazione 2023, in quanto non oggetto di contestazione, possono ritenersi concluse.

## **9. LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE DA PARTE DEL DEL NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE E DEL SINDACO**

RELAZIONE SU OBIETTIVI RAGGIUNTI: si fa riferimento alla Relazione trasmessa al NIV e conservata agli atti dell'Ufficio

**VALUTAZIONE NIV (rif. Verbale n. 1/2024)**

Scheda di valutazione della performance del Segretario Comunale

Anno 2023 Dott.ssa Cristiana Micucci

**A – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE**

Parametri di valutazione (in decimi, fino a 40 punti ponderati)	Punteggio
1 Funzioni istituzionali di cui all'art.97 TUEL	10,00
2 Funzioni di sovrintendenza e coordinamento	10,00
TOTALE (media giudizi rapportata a 40/100)	40,00

**B – VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (in decimi, fino a 30 ponderati)**

Descrizione dell'obiettivo	Punteggio
1	10,00
2	10,00
3	10,00
4	
5	
TOTALE (media giudizi rapportata a 30/100)	30,00

**C – COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (in decimi, fino a 30 ponderati)**

Fattori di valutazione	Punteggio
1 Efficienza: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione e risparmio della spesa e dei tempi di lavoro	10,00
2 Disponibilità: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini	10,00
3 Collaborazione: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva con tutti i colleghi e con gli amministratori	10,00
TOTALE (media giudizi rapportata a 30/100)	30,00

**TABELLA RIASSUNTIVA**

	Punteggio
A PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE	40,00
B RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	30,00
C COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	30,00

**TOTALE COMPLESSIVO** 100,00

## 10. LA VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA E DELLA POLIZIA LOCALE DA PARTE DEL NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Ai sensi dell'articolo 5 del vigente "Sistema di misurazione e di valutazione della *performance*", con specifico riguardo ai Dirigenti, la cura della *performance* organizzativa attiene: a) al costante rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza; b) al rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dalle norme di legge, anche con riguardo alla trasparenza amministrativa e alla prevenzione della corruzione, quali elencati nell'Allegato A al Regolamento, salvi altri adempimenti di legge; c) al grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi organizzativi di ente individuati begli strumenti di programmazione e pianificazione delle attività.

La *performance* individuale consiste nel contributo offerto da ciascun dipendente in relazione agli incarichi e alle mansioni attribuite, sia a livello apicale che operativo, riferiti agli ambiti assegnati e/o di appartenenza funzionale.

Gli obiettivi di performance individuale sono attribuiti formalmente, ai Dirigenti, con distinzione tra quelli individuali e trasversali, unitamente alle eventuali prescrizioni in ordine alle modalità e ai tempi di attuazione. In relazione alle esigenze di operatività dell'Ente, la *performance* individuale si intende automaticamente definita per tutte le attività a contenuto vincolato e istituzionale riguardanti adempimenti di Legge o azioni rientranti negli ambiti di professionalità posseduti utili al conseguimento di progetti già definiti.

Nell'ambito del sistema di valutazione dei Dirigenti, devono trovare adeguata incidenza sul giudizio complessivo: a) la capacità dimostrata di collaborare alla definizione tecnico-amministrativa del piano della performance in ottica sovra-settoriale e di Ente; b) la cura collegiale dei criteri di omogeneità valutativa del personale dipendente tra la struttura di propria preposizione e quelle assegnate agli altri responsabili apicali.

La valutazione individuale dei Dirigenti, espressa in decimi, è articolata come rappresentato nella scheda di cui all'allegato B al Regolamento.

**PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTE SETTORE I**

Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuale: si fa riferimento alla Relazione trasmessa al NIV e conservata agli atti dell'Ufficio

**ATTESTAZIONE DEL RISPETTO DEI PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE, IN CONFORMITA' ALL'ARTICOLO 5, COMMA 3, DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

**ATTESTAZIONE, IN CONFORMITA' ALL'ARTICOLO 5, COMMA 3, DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

ATTESTAZIONE DEL IL RISPETTO DEI PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE SOGGETTI A VERIFICA DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE IN CONFORMITA' ALL'ARTICOLO 5, COMMA 3, DEL VIGENTE "SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"

Adempimento	ATTUAZIONE SI/NO	NOTE
Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	SI	
Rispetto dei vincoli di trasparenza e delle norme anticorruzione	SI	
Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	SI	
Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca		NON CONFERITI
Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	SI	
Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	SI	
Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	SI	
Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	SI	
Verifica della certificazione delle assenze per malattia	SI	
Avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari		NON SONO STATI AVVIATI P RO C. DISCIPLINARI
Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	SI	
Vigilanza e rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	SI	
Attuazione del lavoro agile	SI	

**VALUTAZIONE NIV (rif. Verbale n. 1/2024)**

Scheda di valutazione della performance del Dirigente Dott. Vito D'Onofri - Anno 2023

	ENTE		STRUTTURA		NOME		COGNOME	
	COMUNE DI FIAND ROMANO	SEA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA	VITO	DIONISI				
A) CAPACITA' DIREZIONALI								
Performance generale								
	Insufficiente 6	Sufficiente 8	Buono 7	Molto buono 8	Ottimo 9	Eccellente 10		
1								10
2						9		
3								10
4								10
5								10
6								10
7								10
8								10
TOTALE								70,00
VALORE MEDIO								8,75
Performance relazionale								
	Insufficiente 6	Sufficiente 8	Buono 7	Molto buono 8	Ottimo 9	Eccellente 10		
1						9		
2						9		
3								10
4								10
5								10
6								10
7								10
8								10
TOTALE								70,00
VALORE MEDIO								8,75

Performance sul miglioramento		Insufficiente 5	Sufficiente 6	Buono 7	Molto buono 8	Ottimo 9	Eccellente 10
1	Capacità di analisi della situazione in termini prospettici						10
2	Capacità di individuare soluzioni gestionali innovative						10
3	Capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi						10
4	Capacità di applicare le regole in modo flessibile e in ottica di semplificazione						10
5	Capacità di accogliere proposte innovative nei processi di lavoro						10
6	Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura di appartenenza per una migliore risoluzione di problematiche comuni					9	
7	Capacità di orientare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti favorendo, nelle diverse situazioni, il soddisfacimento dei bisogni della domanda esterna						10
TOTALE							69,00
VALORE MEDIO							9,86

Performance sulle valutazioni		Insufficiente 5	Sufficiente 6	Buono 7	Molto buono 8	Ottimo 9	Eccellente 10
1	Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei propri collaboratori					9	
2	Capacità di realizzare una significativa differenziazione dei giudizi					9	
TOTALE							18,00
VALORE MEDIO							9,00

RIEPILOGO CAPACITA' DIREZIONALI	
ambiti di valutazione	valutazioni
Performance gestionale	9,86
Performance relazionale	9,75
Performance sul miglioramento	9,86
Performance sulle valutazioni	9,00
TOTALE	38,48
TOTALE VALUTAZIONE A)	96,21

B) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI ENTE		5	6	7	8	9	10
OBIETTIVI		fino a 50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
1	Ob. 01						100
2	Ob. 02						100
###							
TOTALE							200,00
TOTALE VALUTAZIONE B)							100,00

C) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI		5	6	7	8	9	10
OBIETTIVI		fino a 50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
1	Attività di controllo società partecipate Socialpharm srl						100
2	Adozione nuovo regolamento generale delle entrate						100
3	Adozione del nuovo regolamento delle entrate						100
4							
5							
TOTALE							300,00
TOTALE VALUTAZIONE C)							100,00

VALUTAZIONE COMPLESSIVA				
	VALORI	PESO*	VALORI PONDERATI	
A)	CAPACITA' DIREZIONALI	96,21	45,00%	43,29
B)	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI ENTE	100,00	10,00%	10,00
C)	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI	100,00	45,00%	45,00
VALUTAZIONE COMPLESSIVA A) + B) + C)			98,29	

\* PESO PONDERALE attribuito dalla Giunta nella misura complessiva del 100% in sede di attribuzione degli obiettivi di performance annuale nell'ambito del PEI

## PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRIGENTE SETTORE II

Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuale: si fa riferimento alla Relazione trasmessa al NIV e conservata agli atti dell'Ufficio

ATTESTAZIONE DEL RISPETTO DEI PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE, IN CONFORMITA' ALL'ARTICOLO 5, COMMA 3, DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

**ATTESTAZIONE, IN CONFORMITA' ALL'ARTICOLO 5, COMMA 3, DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

ATTESTAZIONE DEL IL RISPETTO DEI PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE SOGGETTA A VERIFICA DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE IN CONFORMITA' ALL'ARTICOLO 5, COMMA 3, DEL VIGENTE "SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"		
Adempimento	ATTUAZIONE SI/NO	NOTE
Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente		NON APPLICABILE
Rispetto dei vincoli di trasparenza e delle norme anticorruzione	SI	
Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica		NON APPLICABILE
Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	SI	
Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	SI	
Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	SI	
Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	SI	
Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	SI	
Verifica della certificazione delle assenze per malattia		NON APPLICABILE
Avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari	SI	
Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	SI	
Vigilanza e rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	SI	
Attuazione del lavoro agile	SI	

**VALUTAZIONE NIV (rif. Verbale n. 1/2024)**

Scheda di valutazione della performance del Dirigente Ing. G. Curcio - Anno 2023

ENTE	STRUTTURA	COGNOME							
COMUNE DI FIVRO ROMANO	AREA TECNICA	GIANCARLO CURCIO							
<b>A) CAPACITA' DIREZIONALI</b>									
<i>Performance gestionale:</i>									
	Inesistente 5	Sufficiente 6	Buono 7	Molto buono 8	Ottimo 9	Eccellente 10			
1						10	Capacità di acquisire, aggiornare e mantenere nel tempo le competenze richieste dal ruolo e applicarle nello svolgimento del proprio lavoro		
2						10	Capacità di applicare costantemente al raggiungimento dei propri obiettivi fornendo ai propri collaboratori per il loro raggiungimento		
3						10	Capacità di progettare piani di attività in termini di risorse, impegni o tempi, individuando e stabilendo le priorità		
4						10	Capacità di assumere nei tempi necessari le decisioni funzionali al raggiungimento degli obiettivi		
5						10	Capacità di tradurre le azioni operative in programmi assegnati organizzandoli e tal fine in modo adeguato le risorse disponibili e umane		
6						10	Capacità di creare e sviluppare sinergie tra le varie strutture		
7						10	Capacità di definire modalità di controllo e verifiche periodiche sull'andamento dei programmi		
8						10	Capacità di affrontare situazioni impreviste adeguando e modificando a tal fine l'organizzazione delle risorse umane e strumentali		
<b>TOTALE</b>							80,00		
<b>VALORE MEDIO</b>							10,00		
<b>B) PERFORMANCE RELAZIONALE</b>									
	Inesistente 5	Sufficiente 6	Buono 7	Molto buono 8	Ottimo 9	Eccellente 10			
1						10	Capacità di coinvolgere i collaboratori		
2						10	Capacità di valorizzare i collaboratori e di aumentare la loro produttività		
3						10	Capacità di creare consenso e collaborazione sia all'interno del gruppo di lavoro sia con le altre strutture dell'ente		
4						10	Capacità di coordinare il gruppo e orientarlo ai risultati		
5						10	Capacità di gestire i conflitti		
6						10	Capacità di fornire informazioni e conoscenze a collaboratori / colleghi		
7						10	Capacità di far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza applicare rigidi formalismi		
8						10	Capacità di responsabilizzare e delegare adeguatamente i propri collaboratori		
<b>TOTALE</b>							80,00		
<b>VALORE MEDIO</b>							10,00		

Performance sul raggiungimento		Inadeguato 5	Sufficiente 6	Buono 7	Molto buono 8	Ottimo 9	Eccellente 10
1	Capacità di analisi della situazione in termini prospettici						90
2	Capacità di individuare soluzioni gestionali innovative						90
3	Capacità di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi						90
4	Capacità di applicare le regole in modo flessibile e in ottico di semplicità						90
5	Capacità di accogliere proposte innovative nei processi di lavoro						90
6	Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura di appartenenza per una migliore risoluzione di problematiche correnti					9	
7	Capacità di assicurare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti lavoratori, nelle diverse situazioni, e soddisfacimento dei bisogni della domanda esterne						90
TOTALE							66,00
VALORE MEDIO							9,86

Performance sulle relazioni		Inadeguato 5	Sufficiente 6	Buono 7	Molto buono 8	Ottimo 9	Eccellente 10
1	Capacità di relazione e valutare le prestazioni dei propri collaboratori						90
2	Capacità di realizzare una significativa differenziazione del giudizio						90
TOTALE							180,00
VALORE MEDIO							10,00

RIPIEGLIO CAPACITA' DIREZIONALI		valori
analisi di valutazione		
Performance gestionale		10,00
Performance relazionale		10,00
Performance sul raggiungimento		9,86
Performance sulle valutazioni		10,00
TOTALE		39,86
TOTALE VALUTAZIONE A)		99,84

B) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI D'ENTE		5	6	7	8	9	10
OBIETTIVI		Fino a 50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
1	TR.01						100
2	TR.02						100
3							
4							
5							
TOTALE							100,00
TOTALE VALUTAZIONE B)							100,00

C) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI		5	6	7	8	9	10
OBIETTIVI		Fino a 50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%
1	AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI IGIENE URBANA E RACCOLTA DEI RIFIUTI PORTA A PORTA						100
2	GESTIONE PROGETTI PNRR DI SETTORE						100
3	FORNIMENTO E GESTIONE DEI PROCESSIONI PERIFERICHE DEL SERVIZIO						100
4	COMPLETAMENTO DEI GIUDIZI - 1° FASE						100
5	RIATTIVAZIONE PROGETTI COMUNITARI - 1° FASE						100
TOTALE							400,00
TOTALE VALUTAZIONE C)							100,00

VALUTAZIONE COMPLESSIVA			
A)	VALORI	PESO*	VALORI PONDERATI
A)	CAPACITA' DIREZIONALI	45,00%	44,86
B)	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI D'ENTE	10,00%	92,00
C)	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI	45,00%	45,00
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (A) + (B) + (C)			99,84

\* PESO PONDERALE attribuito dalla Giunta nelle misure complessive del 100% in sede di attribuzione degli obiettivi di performance a triennio nell'ambito del PEI

## PERFORMANCE INDIVIDUALE RESP. POLIZIA LOCALE

Relazione sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuale: si fa riferimento alla Relazione trasmessa al NIV e conservata agli atti dell'Ufficio

## ATTESTAZIONE DEL RISPETTO DEI PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE, IN CONFORMITA' ALL'ARTICOLO 5, COMMA 3, DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

**ATTESTAZIONE, IN CONFORMITA' ALL'ARTICOLO 5, COMMA 3, DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

ATTESTAZIONE DEL IL RISPETTO DEI PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE SOGGETTI A VERIFICA DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE IN CONFORMITÀ ALL'ARTICOLO 5, COMMA 3, DEL VIGENTE "SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"		
Adempimento	ATTUAZIONE SI/NO	NOTE
Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente		NON RICORRE
Rispetto dei vincoli di trasparenza e delle norme anticorruzione	SI	
Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica		NON RICORRE
Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca		NON RICORRE
Rispetto del vincolo relativo alla individuazione del personale in eccedenza	SI	
Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale	SI	
Ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA	SI	
Partecipazione alle conferenze dei servizi e tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	SI	
Verifica della certificazione delle assenze per malattia		NON RICORRE
Avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari		NON RICORRE
Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi	SI	
Vigilanza e rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	SI	
Attuazione del lavoro agile	SI	

**VALUTAZIONE NIV (rif. Verbale n.1/2024)**

Responsabile di P.O.			
Cognome e Nome: Comandante F. Arpino	anno	2023	
<b>A) Obiettivi</b>			
Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza	punti da 1 a 10	punteggio ponderato	
A1) di sviluppo	10	25	
	10		
media punteggi	10,00	punteggio attribuito 2,5	
<b>A2) gestionali</b>			
Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza	punti attribuiti da 1 a 10	punteggio ponderato	
A2) gestionali	10	25	
	10		
media punteggi	10	punteggio attribuito 2,5	
<b>B) Comportamento</b>			
Elementi di valutazione	punti attribuiti da 1 a 10	punteggio ponderato	
Rispetto delle regole di organizzazione e dei procedimenti senza procedure formalismi e burocratismi	9	50	
Rispetto delle direttive superiori	10		
Capacità di orientare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti favorendo, nelle diverse situazioni, il soddisfacimento dei bisogni della domanda esterna	10		
Capacità di organizzare il lavoro garantendo le priorità fissate dagli organi di governo e dai soggetti preposti al coordinamento	10		
Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura di appartenenza per una migliore soluzione di problematiche comuni	9		
Capacità di risolvere le situazioni critiche e impreviste	10		
Propensione al cambiamento e gestione dei processi di innovazione	10		
Capacità di organizzare i gruppi di lavoro e di motivarli, favorendo la valorizzazione dei componenti e risolvendo positivamente le situazioni di conflitto	10		
media punteggi	9,75		punteggio attribuito 4,88
Valutazione complessiva			9,88

**11. LA VALUTAZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI DA PARTE DELLA DIRIGENZA**

**VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA « SERVIZI ALLA PERSONA E PROMOZIONE DELLA CULTURA » (Scheda originale sottoscritta conservata agli atti del fascicolo)**



	anno	2023
--	------	------

A) Obiettivi		
Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza	punti da 1 a 10	punteggio ponderato
A1) di sviluppo		25
obiettivo 1	10	
obiettivo 2	10	
obiettivo 3	10	
obiettivo 4	10	
obiettivo 5	10	
media punteggi	10,00	punteggio attribuito
		2,5

Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza	punti attribuiti da 1 a 10	punteggio ponderato
A2) gestionali		25
obiettivo 1	10	
obiettivo 2	10	
obiettivo 3	10	
obiettivo 4	10	
obiettivo 5	10	
media punteggi	10	punteggio attribuito
		2,5

B) Comportamento		
Elementi di valutazione	punti attribuiti da 1 a 10	punteggio ponderato
Rispetto delle regole di organizzazione e dei procedimenti senza indurre formalismi e burocratismi	10	50
Rispetto delle direttive superiori	10	
Capacità di orientare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti favorendo, nelle diverse situazioni, il soddisfacimento dei bisogni della domanda esterna	10	
Capacità di organizzare il lavoro garantendo le priorità fissate dagli organi di governo e dai soggetti preposti al coordinamento	10	
Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura di appartenenza per una migliore soluzione di problematiche comuni	10	
Capacità di risolvere le situazioni critiche e impreviste	10	
Propensione al cambiamento e gestione dei processi di innovazione	10	
Capacità di organizzare i gruppi di lavoro e di motivarli, favorendo la valorizzazione dei componenti e risolvendo positivamente le situazioni di conflitto	10	
media punteggi	10,00	punteggio attribuito
		5,00

Valutazione complessiva		10,00
-------------------------	--	-------

**VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA « SERVIZI DEMOGRAFICI – ATTIVITA' PRODUTTIVE »** *(Scheda originale sottoscritta conservata agli atti del fascicolo)*

	anno	2023
--	------	------

<b>A) Obiettivi</b>		
<b>Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza</b>	<b>punti da 1 a 10</b>	<b>punteggio ponderato</b>
A1) di sviluppo		25
obiettivo 1	10	
obiettivo 2	10	
obiettivo 3	10	
obiettivo 4	10	
obiettivo 5	10	
<b>media punteggi</b>	<b>10,00</b>	<b>punteggio attribuito</b>
		<b>2,5</b>

<b>Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza</b>	<b>punti attribuiti da 1 a 10</b>	<b>punteggio ponderato</b>
A2) gestionali		25
obiettivo 1	10	
obiettivo 2	10	
obiettivo 3	10	
obiettivo 4	10	
obiettivo 5	10	
<b>media punteggi</b>	<b>10</b>	<b>punteggio attribuito</b>
		<b>2,5</b>

<b>B) Comportamento</b>		
<b>Elementi di valutazione</b>	<b>punti attribuiti da 1 a 10</b>	<b>punteggio ponderato</b>
Rispetto delle regole di organizzazione e dei procedimenti senza indurre formalismi e burocratismi	10	50
Rispetto delle direttive superiori	10	
Capacità di orientare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti favorendo, nelle diverse situazioni, il soddisfacimento dei bisogni della domanda esterna	10	
Capacità di organizzare il lavoro garantendo le priorità fissate dagli organi di governo e dai soggetti preposti al coordinamento	10	
Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura di appartenenza per una migliore soluzione di problematiche comuni	10	
Capacità di risolvere le situazioni critiche e impreviste	10	
Propensione al cambiamento e gestione dei processi di innovazione	10	
Capacità di organizzare i gruppi di lavoro e di motivarli, favorendo la valorizzazione dei componenti e risolvendo positivamente le situazioni di conflitto	10	
<b>media punteggi</b>	<b>10,00</b>	<b>punteggio attribuito</b>
		<b>5,00</b>

<b>Valutazione complessiva</b>	<b>10,00</b>
--------------------------------	--------------

**VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA « SERVIZIO TRIBUTI »**

*(Scheda originale sottoscritta conservata agli atti del fascicolo)*

	anno	2023
<b>A) Obiettivi</b>		
<b>Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza</b>	<b>punti da 1 a 10</b>	<b>punteggio ponderato</b>
A1) di sviluppo		25
obiettivo 1	10	
obiettivo 2	10	
obiettivo 3	10	
obiettivo 4	10	
obiettivo 5	10	
<b>media punteggi</b>	<b>10,00</b>	<b>punteggio attribuito</b>
		<b>2,5</b>
<b>Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza</b>		
	<b>punti attribuiti da 1 a 10</b>	<b>punteggio ponderato</b>
A2) gestionali		25
obiettivo 1	10	
obiettivo 2	10	
obiettivo 3	10	
obiettivo 4	10	
obiettivo 5	10	
<b>media punteggi</b>	<b>10</b>	<b>punteggio attribuito</b>
		<b>2,5</b>
<b>B) Comportamento</b>		
<b>Elementi di valutazione</b>	<b>punti attribuiti da 1 a 10</b>	<b>punteggio ponderato</b>
Rispetto delle regole di organizzazione e dei procedimenti senza indurre formalismi e burocratismi	10	50
Rispetto delle direttive superiori	10	
Capacità di orientare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti favorendo, nelle diverse situazioni, il soddisfacimento dei bisogni della domanda esterna	10	
Capacità di organizzare il lavoro garantendo le priorità fissate dagli organi di governo e dai soggetti preposti al coordinamento	10	
Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura di appartenenza per una migliore soluzione di problematiche comuni	10	
Capacità di risolvere le situazioni critiche e impreviste	10	
Propensione al cambiamento e gestione dei processi di innovazione	10	
Capacità di organizzare i gruppi di lavoro e di motivarli, favorendo la valorizzazione dei componenti e risolvendo positivamente le situazioni di conflitto	10	
<b>media punteggi</b>	<b>10,00</b>	<b>punteggio attribuito</b>
		<b>5,00</b>
<b>Valutazione complessiva</b>		<b>10,00</b>

**VALUTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA « AMBIENTE »**

*(Scheda originale sottoscritta conservata agli atti del fascicolo)*

Responsabile di P.O.

Cognome e Nome:	anno	2022
<b>A) Obiettivi</b>		
<b>Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza</b>	<b>punti da 1 a 10</b>	<b>punteggio ponderato</b>
<b>A1) di sviluppo</b>		
Riqualificazione Campo Marò (fase di progetto e affidamento)	10	0
Rigenerazione Urbana PNRR (avvio servizi tecnici)	10	
Efficientamento pubblica illuminazione	10	
Riadozione PUA Belvedere	10	
<b>media punteggi</b>	<b>10,00</b>	<b>punteggio attribuito</b> 0
<b>A2) gestionali</b>		
Attuazione Misure PTPC	10	0
Collaborazione con Resp PTPC	10	
Attuazione obblighi trasparenza	10	
<b>media punteggi</b>	<b>10</b>	<b>punteggio attribuito</b> 0
<b>B) Comportamento</b>		
<b>Elementi di valutazione</b>	<b>punti attribuiti da 1 a 10</b>	<b>punteggio ponderato</b>
Rispetto delle regole di organizzazione e dei procedimenti senza indurre formalismi e burocratismi	10	100
Rispetto delle direttive superiori	10	
Capacità di orientare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti favorendo, nelle diverse situazioni, il soddisfacimento dei bisogni della domanda esterna	10	
Capacità di organizzare il lavoro garantendo le priorità fissate dagli organi di governo e dai soggetti preposti al coordinamento	10	
Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura di appartenenza per una migliore soluzione di problematiche comuni	10	
Capacità di risolvere le situazioni critiche e impreviste	10	
Propensione al cambiamento e gestione dei processi di innovazione	10	
Capacità di organizzare i gruppi di lavoro e di motivarli, favorendo la valorizzazione dei componenti e risolvendo positivamente le situazioni di conflitto	10	
<b>media punteggi</b>	<b>10,00</b>	<b>punteggio attribuito</b> 10,00
<b>Valutazione complessiva</b>		<b>10,00</b>

## 12. LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI ASSEGNATI AI SETTORI DA PARTE DEI DIRIGENTI E/O RESPONSABILI DEI SERVIZI

Articolo 9 del vigente “Sistema di misurazione e di valutazione della performance”

Valutazione e Relazione sulla performance “1 Al termine di ogni esercizio i responsabili apicali procedono, di norma entro il mese di febbraio: 1.a) alla valutazione dei dipendenti loro assegnati, compresi gli incaricati di PO; 1.b) alla formulazione di una relazione scritta sulle azioni da loro condotte nell’attuazione del piano della performance, nonché sulle criticità eventualmente intervenute e riscontrate”.

I Dirigenti e le Posizioni Organizzative hanno provveduto alla valutazione del personale assegnato.

<b>SETTORE I</b>	
<b>DIPENDENTI ASSEGNATI DIR. AL DIRIGENTE</b>	tot. 13 dipendenti media valutazioni dipendenti assegnati al servizio 9,78
<b>DIPENDENTI DI ZISA</b>	tot. 6 dipendenti media valutazioni dipendenti assegnati al servizio 9,67
<b>DIPENDENTI DI MARSICOLA</b>	tot. 7 dipendenti 9,55
<b>DIPENDENTI DI CAVALLINI</b>	tot. 4 dipendenti

media valutazioni dipendenti assegnati al servizio	9,37	
		<b>media valutazioni dipendenti Settore 1 9,65</b>

<b>SETTORE II</b>		
DIPENDENTI ASSEGNATI DIR. AL DIRIGENTE	tot. 12 dipendenti	
media valutazioni dipendenti assegnati al servizio	9,45	
		<b>media valutazioni dipendenti Settore 2 9,45</b>
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	1 PO/EQ	
		<b>media valutazioni PO Settore 2 10</b>

<b>COMANDO POLIZIA LOCALE</b>		
DIPENDENTI ASSEGNATI	tot. 5 dipendenti	
media valutazioni dipendenti assegnati al servizio	9,47	
		<b>media valutazioni dipendenti PL 9,47</b>

### 13. CONCLUSIONI

La predisposizione ed approvazione della presente Relazione conclude la fase di misurazione della *performance* al fine di determinare e rappresentare in sequenza: a) il livello di conseguimento degli obiettivi, sulla base degli indicatori preventivamente individuati e selezionati nella loro configurazione e nel loro livello atteso; b) il livello di economico impiego delle risorse, sulla base dell'effettivo svolgimento della gestione e tenuto conto delle evoluzioni effettivamente intervenute nel corso dell'esercizio; c) il livello di realizzazione delle attività, sulla base del rispetto delle tempistiche inizialmente previste e degli indicatori definiti per la misurazione. Oltre che fase che chiude il ciclo di misurazione della *performance* la Relazione rappresenta un elemento di fondamentale rilevanza in considerazione del fatto che:

- costituisce uno strumento di comunicazione, 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;
- costituisce il collegamento, nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, tra il sottosistema della *performance* organizzativa (legato essenzialmente alle logiche della programmazione e del controllo) ed il sistema della *performance* individuale (legato essenzialmente alle logiche della valutazione del personale e dell'applicazione degli istituti premianti, anche disciplinati contrattualmente).

Ai sensi dell'articolo 15, comma 2, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, la presente Relazione viene approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, previa validazione - ai sensi dell'articolo 14, commi 4, lettera c), e 6, del cit. Decreto, da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione; essa costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del cit. Decreto.

Viene altresì pubblicata - ai sensi dell'articolo 10, comma 8 lettera b), del D.Lgs. n. 33/2013 - sul sito istituzionale dell'Ente Sezione "Amministrazione Trasparente", Sotto Sezione di primo livello "Performance", sotto Sezione di 2 livello "Relazione sulla Performance".

Si allega verbale NIV n. 1/2024 del 23.07.2024 Prot. n. 24869/2024