COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

(*Documento integrativo della pianificazione della performance dell'Ente*)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI

Responsabile **I SETTORE AMMINISTRATIVO**

Titolo

Segreteria deliberazioni

Anagrafe - Stato civile - Leva - Statistica

Elettorale - Pensioni

Archivio e Protocollo

Personale - contenzioso lavoro

Centralino

Turismo - Cultura - Sport

Servizio sicurezza prevenzione e protezione

Servizio Urp

Servizio Mensa

Servizio Trasporto

Servizi cimiteriali

Servizi Assicurativi

Servizio Rifiuti (Gestione del servizio)

Servizi Sociali

Scuola

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022 Pag. 1

OBIETTIVI SPECIFICI DA CONSEGUIRE

SETTORE I AMMINISTRATIVO	**OBIETTIVI GESTIONALI**	**PUNTEGGIO(MAX. 40)**
PESO OBIETTIVO 10%	Sistemazione archivio personale dipendente	5
PESO OBIETTIVO 12,5%	Gara trasporto e mensa scolastica	5
PESO OBIETTIVO 12,5%	Potenziamento delle azioni integrate in ambito sociale a sostegno delle famiglie in difficoltà	5
PESO OBIETTIVO 7,5%	Aggiornamento Anncsu	3
PESO OBIETTIVO 12,5%	censimento della popolazione e indagini istat Forze Lavoro e Eusilc (condizioni di vita)	4
PESO OBIETTIVO 5%	Rispetto degli obblighi in materia di trasparenza amministrativa come indicati nel Piano Anticorruzione 2022	2
PESO OBIETTIVO 5%	Rispetto misure anticorruzione 2022 e verifica positiva controlli interni	2
PESO OBIETTIVO	Attuare tutti gli adempimenti necessari per garantire il	7

17,5%	corretto svolgimento delle operazioni relative alle elezioni politiche e alle elezioni regionali 2022	
PESO OBIETTIVO 2,5%	Dematerializzazione documentale con progressivo superamento della carta e conservazione digitale dei documenti	1
PESO OBIETTIVO 20 %	Puntuale rispetto delle scadenze imposte dalle normative vigenti e dalle direttive interne, ed in particolare agli adempimenti imposti dalla nuova contabilità armonizzata	8

I suddetti obiettivi, nelle more dell'adozione del piano degli obiettivi 2023, saranno oggetto di valutazione anche per l'anno successivo.

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

RISORSE UMANE ASSEGNATE SETTORE I

CAT.	**DOTAZIONE COMPLESSIVA**	**DOTAZIONE PER PROFILO PROFESSIONALE**
D	1 FULL TIME	ISTRUTTORE DIRETTIVO
C	1 P.T. 30 ORE	ISTRUTTORE TURISTICO
B	2 PART TIME 18 ORE	ESECUTORE AMM.VO ESECUTORE AMM.VO
B	3 P.TIME 24 ORE	ESECUTORE AMM.VO CUOCA AIUTO CUOCA (2)
TOT.	**7**	

RISORSE STRUMENTALI ASSEGNATE

Le dotazioni strumentali del Settore I.

RISORSE STRUMENTALI ASSEGNATE

Le dotazioni strumentali del Settore I.

Responsabile **II SETTORE FINANZIARIO**

Titolo

Programmazione finanziaria

Gestione Bilancio

Contabilità economato

Paghe e contributi

Entrate

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

ATTIVITA' DA SVOLGERE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

SETTORE III FINANZIARIO	**OBIETTIVI GESTIONALI**	**PUNTEGGIO (MAX. 40)**
PESO OBIETTIVO 7,5%	Elaborazione documentazione per finanziamento regionale per evitare il dissesto negli enti locali	3
PESO OBIETTIVO 10%	Puntuale rispetto delle scadenze per la predisposizione dei documenti di programmazione finanziaria dell'Ente	4
PESO OBIETTIVO 10%	Imu - Tasi. Gestione Tributo e controllo evasione. Accertamenti Imu 2017	4
PESO OBIETTIVO 10%	Accertamenti ruolo annualità 2017.	4
PESO OBIETTIVO 10%	Predisposizione Ruolo Tari e Riscossione tributo. Potenziare la capacità di controllo e verifica della platea contributiva ai fini del contrasto e recupero dell'evasione e dell'elusione tributaria e dell'incremento del gettito delle entrate.	4
PESO OBIETTIVO 10%	Servizio Luci Votive e Cimiteriali. Emissione Ruolo, Accertamento Morosità, Gestione amministrativa degli allacci e dei distacchi.	4
PESO OBIETTIVO 12,5%	Recupero ritardo ruoli acquedotto. Accertamenti ruolo annualità 2017.	5
PESO OBIETTIVO 7,5%	Rispetto degli obblighi in materia di trasparenza amministrativa come indicati nel Piano Anticorruzione 2022	3
PESO	Rispetto misure anticorruzione 2022 e Verifica positiva dai	3

OBIETTIVO 7,5%	controlli interni	
PESO OBIETTIVO 2,5%	Dematerializzazione documentale con progressivo superamento della carta e conservazione digitale dei documenti	1
PESO OBIETTIVO 12,5%	Potenziare la capacità di controllo e verifica della platea contributiva ai fini del contrasto e recupero dell'evasione e dell'elusione tributaria e dell'incremento del gettito delle entrate. Assicurare una più energica azione di contrasto dell'elusione e dell'evasione dei tributi e/o imposte; Potenziare l'attività di cooperazione con l'Agenzia del Territorio ed Equitalia per l'interscambio dei dati e di tutte le informazioni di ciascun contribuente in merito agli immobili posseduti.	5

I suddetti obiettivi, nelle more dell'adozione del piano degli obiettivi 2023, saranno oggetto di valutazione anche per l'anno successivo

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

RISORSE UMANE ASSEGNATE II SETTORE FINANZIARIO

CAT.	**DOTAZIONE COMPLESSIVA**	**DOTAZIONE PER PROFILO PROFESSIONALE**
B	1 FULL TIME	ESECUTORE AMM.VO
	1 PART TIME 30 ORE	ESECUTORE AMM.VO ADD. SCUOLABUS
TOT.	2	2

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

RISORSE STRUMENTALI ASSEGNATE

Le dotazioni strumentali del Settore II.

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

Responsabile **III SETTORE TECNICO**

Titolo

Urbanistica

Gestione del Territorio - ambiente

Viabilità

Gestioni appalti - opere pubbliche

Manutenzione

Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

ATTIVITA' DA SVOLGERE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

SETTORE IV TECNICO	**OBIETTIVI GESTIONALI**	**PUNTEGGIO (MAX.40)**
PESO OBIETTIVO 17,5%	Gestione sfratti immobili comunali. Conseguimento rilascio immobili comunali	7
PESO OBIETTIVO 12,5	Affidamento della gestione bar del Santuario di Greccio	5
PESO OBIETTIVO 17,5%	Affidamento della gestione dell'Area sosta camper	7
PESO OBIETTIVO 16,6%	Completamento lavori di efficientamento energetico della scuola primaria	6
PESO OBIETTIVO 15,0%	Costante monitoraggio delle attività svolte all'esterno dal personale dipendente dell'ente	6
PESO OBIETTIVO 5%	Rispetto misure anticorruzione 2022 e Verifica positiva dai controlli interni	2
PESO OBIETTIVO 10%	Rispetto degli obblighi in materia di trasparenza amministrativa come indicati nel Piano Anticorruzione 2022	3
PESO OBIETTIVO 2,5%	Dematerializzazione documentale con progressivo superamento della carta e conservazione digitale dei documenti	1
PESO OBIETTIVO 5,0%	Puntuale rispetto delle scadenze imposte dalle normative vigenti e dalle direttive interne, ed in	2

	particolare sulla nuova contabilità armonizzata e in materia di fatturazione elettronica	
PESO OBIETTIVO 2,5%	Inserimento modulistica e documentazione sul sito comunale	1

I suddetti obiettivi, nelle more dell'adozione del piano degli obiettivi 2023, saranno oggetto di valutazione anche per l'anno successivo

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

RISORSE UMANE ASSEGNATE SETTORE III

CAT.	**DOTAZIONE COMPLESSIVA**	**DOTAZIONE PER PROFILO PROFESSIONALE**
D	1 FULL TIME	ISTRUTTORE DIRETTIVO
C	1 PART TIME	ISTRUTTORE TECNICO
B	2 PART.TIME 24 ORE e 1 PART. TIME 18 ORE	OPERAIO
TOT.	4	4

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

RISORSE STRUMENTALI ASSEGNATE

Le dotazioni strumentali del Settore 3.

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

Responsabile **IV SETTORE VIGILANZA**

Titolo

Vigilanza

Canone unico patrimoniale

Suap

OBIETTIVI SPECIFICI DA CONSEGUIRE

SETTORE V VIGILANZA	**OBIETTIVI**	**PUNTEGGIO (MAX. 40)**
PESO OBIETTIVO 10%	Verifica e Controllo del rispetto del pagamento dei ticket da parte dei bus turistici	4
PESO OBIETTIVO 20%	Garantire controllo del territorio finalizzato alla prevenzione degli abusi e al rispetto dei regolamenti e ordinanze comunali.	8
PESO OBIETTIVO 20%	Operazione di controllo delle violazioni del codice della strada. Prevenzione e repressione della violazione dei limiti di velocità sulle strade del territorio comunale anche attraverso l'utilizzo di autovelox	8
PESO OBIETTIVO 17,5%	Realizzazione sistema di videosorveglianza per la sicurezza del territorio e della popolazione	7
PESO OBIETTIVO 5%	Rispetto degli obblighi in materia di trasparenza amministrativa come indicati nel Piano Anticorruzione 2022	2
PESO OBIETTIVO 5%	Rispetto misure anticorruzione 2022 e Verifica positiva dei controlli interni	2
PESO OBIETTIVO 2,5%	Dematerializzazione documentale con progressivo superamento della carta e conservazione digitale dei documenti	1
PESO OBIETTIVO 20%	Puntuale rispetto delle scadenze imposte dalle normative vigenti e dalle direttive interne, ed in particolare sulla nuova contabilità armonizzata e in materia di fatturazione elettronica	8

I suddetti obiettivi, nelle more dell'adozione del piano degli obiettivi 2023, saranno oggetto di valutazione anche per l'anno successivo

COMUNE DI GRECCIO

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

RISORSE UMANE ASSEGNATE SETTORE IV

CAT.	DOTAZIONE COMPLESSIVA	DOTAZIONE PER PROFILO PROFESSIONALE
C	2 PART TIME	Istruttore amministrativo vigilanza
TOT.	2	

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE

	METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI SETTORE		
	Gli elementi che concorrono a formare la valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative sono i seguenti:		
Descrizione elemento	**Specificazione del criterio di valutazione**		**Punteggio massimo attribuibile**
Indicatore di performance organizzativa	Grado di soddisfazione dell'utenza in riferimento all'attività svolta dal Settore	**Dal 0 al 30 % di grado di soddisfazione**	-20
		Dal 31 al 60% del grado di soddisfazione	10
		Dal 61 al 90% del grado di soddisfazione	15
		Dal 91 al 100% del grado di soddisfazione	20
Indicatori di performance relativi all'ambito di diretta responsabilità	Realizzazione degli obiettivi assegnati alla diretta responsabilità del soggetto (Obiettivi del Pdo)	**Dal 0 al 50% degli obiettivi**	-20
		Dal 51% al 69%	10
		Dal 70 al 90%	25
		Dal 91% al 100%	40
Comportamenti organizzativi Capacità di: - Programmazione - Organizzazione - Controllo	a) Attuazione Obiettivi individuali assegnati dal Segretario Comunale quotidianamente nell'ambito dell'attività amministrativa di coordinamento;	**Nessuna comunicazione degli obiettivi settimanali raggiunti e/o nessun obiettivo raggiunto**	- 10
		Obiettivi settimanali parzialmente comunicati e/o parzialmente raggiunti	10
		Obiettivi settimanali raggiunti	20
	b) modalità di verifica delle presenze, dell'assiduità di lavoro del personale e di gestione dell'orario di lavoro del personale assegnato (ad. es. gestione straordinari)	**Incapacità di gestire la presenza del personale sul posto di lavoro**	0
		Parziale capacità di gestione dell'orario e della presenza dei dipendenti assegnati	1
		Capacità di gestione dell'orario di lavoro e della presenza del personale in	2

		servizio	
- Spirito d'iniziativa; - Capacità di gestione e di innovazione; - Problem solving	a) Problem solving: capacità bassa, media, alta	Bassa	0
		Media	3
		Alta	5
Capacità di formazione e di motivazione del personale	a) iniziative assunte ai fini della formazione e dell'aggiornamento del personale assegnato	**Il Responsabile ha fatto svolgere nell'anno 0 corsi di formazione e/o di aggiornamento per le risorse umane gestite**	- 10
		Il Responsabile ha tenuto nell'anno da 0 a 3 corsi di formazione e/o di aggiornamento per le risorse umane gestite	1
		Il Responsabile ha tenuto nell'anno più di 5 corsi di formazione e/o aggiornamento per le risorse umane gestite	2
	b) incontri e riunioni tenuti con il proprio personale	**Il Responsabile ha tenuto, nell'anno 0 incontri**	-10
		Il Responsabile ha tenuto, nell'anno da 0 a 3 incontri	1
		Il Responsabile ha tenuto, nell'anno più di 5 incontri	2
Capacità di relazione all'interno ed all'esterno del Comune	a) partecipazione alla conferenza dei responsabili	**Partecipazione a tutte le conferenze dei responsabili**	Fino a punti 1
	b) azioni condotte per favorire l'integrazione e la collaborazione con altre aree	**Attitudine a favorire l'integrazione con altre aree**	Fino a punti 2
	c) relazioni intrattenute con enti o soggetti esterni	**Attitudine ad intrattenere relazioni con enti o soggetti esterni**	Fino a punti 1
Capacità di valutazione dei collaboratori	Capacità di differenziare le valutazioni dei propri collaboratori	**Tutte le valutazioni uguali**	0
		Solo due valutazioni uguali	2
		Tutte le valutazioni differenti	5

Il Responsabile di Settore vengono valutati dal Sindaco su proposta del nucleo di valutazione:

- la relativa graduatoria è definita in base al punteggio conseguito da ciascun responsabile
è determinato dalla percentuale di punteggi conseguiti rapportata al fondo.

- al fine di definire la retribuzione di risultato annua lorda spettante al Responsabile, sulla base dei punteggi da ciascuno ottenuti, sono individuate le seguenti fasce di riferimento, a ciascuna delle quali corrisponde un medesimo parametro per il calcolo della retribuzione di risultato:

Punteggio	Valutazione	Indennità di Risultato
a) Da 0 a 60 punti	negativa	Non viene assegnata alcuna indennità
b) Da 60 a 70 punti	mediocre	Viene attribuito il 10% della retribuzione di risultato
c) Da 70 a 75 punti	Sufficiente	Viene attribuito il 15% della retribuzione di risultato
d) Da 75 a 85 punti	Buona	Viene attribuito il 20% della retribuzione di risultato
e) Da 85 a 100 punti	Ottima	Viene attribuito il 25% della retribuzione di risultato

- Sotto la soglia di **60** non verrà corrisposta alcuna indennità, tenuto conto che non è stato raggiunto un livello soddisfacente di obiettivi prefissati, in relazione ai compiti ed alle funzioni assegnate, con conseguente eventuale revoca dell'incarico.
- I dati sui quali si basano le valutazioni sono resi disponibili ai valutatori dal servizio che assicura il supporto ai predetti processi valutativi.
- I target annuali da raggiungere nei vari ambiti di valutazione devono essere resi noti ai valutandi ed ai valutatori non oltre il 31 marzo di ciascun anno ed il processo di valutazione deve concludersi entro il 15 di giugno dell'anno successivo.
- Le schede relative alla valutazione sono pertanto controfirmate dai valutandi e dai valutatori entro le predette date con facoltà per i valutandi, all'atto di ciascuna sottoscrizione, di annotare eventuali riserve alle quali è d'obbligo dare risposta scritta entro gg.15. In particolare la rappresentazione da parte dei valutandi di eventuali cause ostative al raggiungimento dei target dovranno essere oggetto di puntuale disamina nella relazione dei valutatori e potranno comportare, se ritenute valide, la modifica della valutazione stessa.

Criteri di valutazione delle prestazioni del Segretario Comunale

(Valutazione a cura del Sindaco, con l ausilio del Nucleo di Valutazione per quanto riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali*)

ANNO 2022

Ambito funzionale	Elementi di valutazione e Obiettivi	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Valutazione dei risultati conseguiti	Tempestività nel recepimento e nell' attuazione dell'evoluzione normativa	5	
	Livello di apporto, anche con riferimento a soluzioni innovative, alle fasi di pianificazione e programmazione delle attività	10	
	Conseguimento degli obiettivi di competenza, individuati nel PEG e negli altri strumenti e atti di pianificazione*	**10**	
	Totali	**25**	
Collaborazione e assistenza giuridica e amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti	Partecipazione e supporto alle fasi di pianificazione generale dell'Ente	10	
	Ottimizzazione e razionalizzazione del processo di definizione degli obiettivi e della pianificazione esecutiva	5	
	Coordinamento normativo e attività di assistenza nell' adeguamento delle discipline interne, anche con riferimento alla supervisione degli ambiti di competenza degli uffici e dei servizi	10	
	Totali	**25**	
Sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei responsabili e coordinamento delle relative attività	Coordinamento e controllo di responsabili degli uffici e dei servizi, anche attraverso la valutazione del clima organizzativo instaurato e della capacità di motivazione	10	
	Coordinamento dei processi negoziali decentrati e delle relazioni sindacali, supervisione degli obiettivi e dei progetti di produttività, valutazione del personale assegnato direttamente	10	
	Attività d' istituto prevista da specifiche norme di legge coinvolgenti la figura del Segretario Comunale (Controlli amministrativi, trasparenza, etc....)	10	
	Verifica e controllo dell' attuazione, da parte dei responsabili degli uffici e dei servizi, delle disposizioni contrattuali e normative (assenze, procedimenti disciplinari, tempi di esecuzione, ecc.)	5	
	Totali	**35**	
Partecipazione consultiva, referente e di assistenza alle riunioni degli organi di governo	Tempestività nel riscontro a richieste sottoposte dagli organi di governo	5	
	Assistenza nella cura delle istanze sottoposte agli organi di governo da altre istituzioni e cittadini	5	
	Flessibilità nella presenza in servizio rispetto alle esigenze degli organi di governo	5	
	Totali	**15**	
	Totali complessivi	**100**	

(*) da stabilire annualmente a cura del Sindaco, in coerenza con il complessivo piano della *performance* dell' Ente

Determinazione della % di retribuzione di risultato (massimo 10%)	
da 91 a 100	**100%**
da 81 a 90	**90%**
da 71 a 80	**80%**
da 61 a 70	**70%**
fino a 60	**nessun premio**