



Comune di San Basilio

Provincia del Sud Sardegna

Via Croce di Ferro 32 - 09040 San Basilio (CA)
Tel. 070/9805536 Fax 0709805284 www.comune.sanbasilio.ca.it
info@comune.sanbasilio.ca.it protocollo@pec.comune.sanbasilio.ca.it

PIANO DELLE PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI ANNO 2019

Premessa

Le amministrazioni locali sono oggi chiamate ad applicare il principio contabile della programmazione divenuto norma con il Decreto legislativo n. 126/2014, attuando processi di armonizzazione dei diversi sistemi, contabile e di programmazione della gestione.

1.1 OBIETTIVI E TEMPI

Il presente documento costituisce il Piano della Performance 2019/2021 del Comune di San Basilio.

Esso risponde a tre principi:

- Continuare nel programma di miglioramento continuo dei sistemi di gestione della performance e della trasparenza del Comune.
- Continuare nella progressiva e sempre migliore integrazione tra i sistemi di performance e quelli di pianificazione e programmazione (DUP, Bilancio e PEG).
- Continuare nella progressiva e sempre migliore integrazione tra i sistemi di performance, sistemi di prevenzione della corruzione e sistema dei controlli interni.

In data 25/03/2019 il Consiglio Comunale, rispettivamente con deliberazioni n. 16 n. 17 del 25/03/2019 ha approvato il Documento Unico di programmazione (D.U.P) Triennio 2019/2021 e il Bilancio di previsione per il triennio 2019/2021 - , nell'ambito della generale programmazione finanziaria dell'ente.

La Giunta, il segretario comunale ed il nucleo di valutazione hanno declinato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture e ai responsabili dei servizi. Tale operazione è frutto di un dialogo tra l'Amministrazione i Responsabili dei Servizi, i quali hanno avanzato le loro proposte. Gli obiettivi delle strutture e dei responsabili sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali e pluriennali
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente
- correlati alle risorse umane e finanziarie disponibili.

I responsabili dei servizi devono tempestivamente condividere gli obiettivi loro assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

In corso di esercizio, ove ne ricorra la necessità, l'Amministrazione potrà modificare parte degli obiettivi assegnati, di concerto con i responsabili e con il nucleo di valutazione ed eventualmente integrarli con dei nuovi.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali, con le precisazioni sopra addotte sugli obiettivi pluriennali.

Nei mesi successivi l'Amministrazione elabora la relazione sulla performance che il nucleo di valutazione deve validare e trasmettere non oltre il 30 giugno 2019.

Il presente Piano è rivolto al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

1.2 DICHIARAZIONE DI AFFIDABILITA'

Il Comune dichiara che tutti i dati fin qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

1.3 PRINCIPIO DI MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente il sistema di gestione della performance e la sua integrazione con i sistemi citati al paragrafo 1.1 (pianificazione e programmazione, prevenzione corruzione), nonché con gli altri sistemi di trasparenza, gestione delle qualità, sviluppo della customer satisfaction e del benessere organizzativo.

2. OBIETTIVI TRASVERSALI

I seguenti obiettivi trasversali sono assegnati e sono immediatamente operativi.

Sono assegnati in modo comune e trasversale a tutti i servizi dell'ente.

Ne sono titolari sia i responsabile dei servizi, sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo.

I responsabili dei servizi dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro collaboratori per il raggiungimento del presente obiettivo.

2. 1- PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Ogni dipendente e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di questo Comune per l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (legge 6 novembre 2012 numero 190), ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso, in particolare nell'articolo declinante i compiti dei responsabili dei servizi e dei dipendenti.

2. 2- TRASPARENZA

Ogni dipendente e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'attuazione del Programma Triennale della trasparenza e dell'integrità allegato al PTPC e per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione derivanti dal D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, in base alle competenze e responsabilità stabilite dal piano della trasparenza 2018/2020 allegato al Piano per la prevenzione della corruzione e approvato con deliberazione G.C. n. 1 del 08/01/2019.

L'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anticorruzione) con la delibera n. 77/2013 ha approvato il Piano nazionale Anticorruzione che, nel dettare le linee guida per l'elaborazione dei Piani triennali di Prevenzione della Corruzione delle singole pubbliche amministrazioni, ha stabilito all'Allegato n. 1, B.1.1.4 il necessario collegamento tra le misure del Piano di prevenzione della corruzione e gli obiettivi del Piano della Performance.

Nel Piano di prevenzione della corruzione per il triennio 2018/2020, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 4 in data 24.01.2018, confermato per l'esercizio 2019 con deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 08/01/2019, è pertanto previsto che le misure di prevenzione costituiscono elementi da traslare nel Piano degli Obiettivi (P.D.O.)

Gli obiettivi per l'anno 2019 avranno dunque ad oggetto, le seguenti tematiche fondamentali: trasparenza e anticorruzione.

La coerenza tra il presente Piano, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e il programma triennale per la trasparenza e l'integrità viene, quindi, realizzata in termini obiettivi, indicatori, target sia in termini di processo e modalità di sviluppo dei contenuti.

Di seguito vengono indicati i risultati attesi di gruppo che ruoteranno intorno alla sopracitate tematiche e successivamente gli obiettivi individuali.

Inoltre, particolare attenzione dovrà essere dedicata ai dati di trasparenza dei procedimenti con riguardo ai nuovi obblighi previsti dal Nuovo Codice degli Appalti D.Lgs. 50/2016.

Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previste dal Programma della Trasparenza e dell'integrità e dal Sistema della performance di questo Ente.

2. 3- CONTROLLI INTERNI

Ogni dipendente e collaboratore del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attiene al perimetro del proprio ruolo in materia, con il segretario comunale per l'attuazione del sistema di controlli interni secondo il regolamento per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'articolo 147 del D.Lgs. 267/2000 e dalla Legge 213/2012.

Vengono pertanto specificati OBIETTIVI COMUNI A TUTTI SETTORI ed OBIETTIVI SPECIFICI

DETTAGLIO OBIETTIVI OPERATIVI PER L'ANNO 2019 di cui si terrà conto al momento della valutazione (attraverso le schede di valutazione allegata alla metodologia di valutazione) sia dei responsabili che del personale dipendente. Valutazione che concorrerà all'attribuzione della retribuzione di risultato dei responsabili dei servizi nonché alla attribuzione dell'incentivo per la performance individuale al restante personale.

OBETTIVI SPECIFICI PER L'ANNO 2019 che saranno oggetto di pesatura da parte dell'organismo di valutazione al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato ai responsabili dei servizi nonché dell'incentivo collegato alla performance organizzativa al restante personale dipendente.

Struttura amministrativa del COMUNE

Attualmente la struttura Amministrativa del comune di San Basilio, ripartita in quattro aree

1^ AREA: servizi Finanziari e tributi

- n. 1 unità categoria D a tempo pieno 36 ore- responsabile
- n. 1 unità categoria C a tempo parziale 30 ore -Istruttore contabile

2^ AREA: Amministrativa/ Servizio socio assistenziale e culturale ricreativo sportivo

- n. 1 unità categoria D a tempo pieno 36 ore- responsabile (alla quale è attribuita anche la responsabilità del servizio sociale⁹)
- n. 1 categoria C a tempo parziale 18 ore Istruttore servizi demografici
- n. 1 categoria C a tempo pieno 36 ore – agente polizia locale distaccato presso Unione Comuni Gerrei
- n. 1 categoria B a tempo pieno 36 ore – collaboratore amministrativo
- n. 1 unità categoria D a tempo pieno 36 ore- Assistenziale sociale
- n. 1 categoria C tempo pieno 36 ore Istruttore Bibliotecario

3^ AREA: tecnica

- n. 1 unità categoria D a tempo pieno 36 ore- responsabile
- n. 2 unità categoria B tempo pieno 36 ore operaio qualificato
- n. 1 unità categoria A tempo parziale 30 ore operai stradino necroforo

Sulla base del Regolamento per la valutazione della Performance , approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 5 del 24.01.2018,sono previste delle schede per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa che prevedono quattro parametri di valutazione come di seguito indicati:

- 1) Valutazione della Performance Organizzativa (Fino a 30 Punti)
- 2) Valutazione della Performance individuale (fino a 45 punti)
- 3) Competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi (fino a 25 punti);
- 4) Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi (fino a 5 punti),

Sulla base di quanto sopra si stabiliscono i seguenti

OBIETTIVI COMUNI A TUTTI I RESPONSABILI DELLE AREE AL FINE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

OBIETTIVO N. 1 - PESO	
ATTRIBUITO punti 4	
TITOLO AZIONE O OBIETTIVO	Rispetto del pareggio di bilancio
SERVIZIO	Tutti
DESCRIZIONE OGGETTO O CONTENUTO	La legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), all'articolo 1, comma 707, commi da 709 a 713, comma 716 e commi da 719 a 734, ha previsto nuove regole di finanza pubblica per gli enti territoriali che sostituiscono la disciplina del patto di stabilità interno degli enti locali e i previgenti vincoli delle regioni a statuto ordinario.
RISULTATI ATTESI	Il legislatore, ha previsto all'articolo 9, commi 1 ed 1-bis, della legge n. 243 del 2012, il superamento dei previgenti quattro saldi di riferimento dei bilanci delle regioni e degli enti locali (un saldo non negativo, in termini di competenza e di cassa, tra le entrate finali e le spese finali; un saldo non negativo, in termini di competenza e di cassa, tra le entrate correnti e le spese correnti, incluse le quote di capitale di rimborso prestiti), prevedendo un unico saldo non negativo in termini di competenza tra le entrate finali (titoli 1, 2, 3, 4 e 5 dello schema di bilancio previsto dal decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118) e le spese finali (titoli 1, 2 e 3 del medesimo schema di bilancio), sia nella fase di previsione che di rendiconto. I richiamati commi 1 e 1-bis dell'articolo 9 prevedono, inoltre, per gli anni 2017-2019, con legge di bilancio, compatibilmente con gli obiettivi di finanza pubblica e su base triennale, l'introduzione del Fondo pluriennale vincolato, di entrata e di spesa. A decorrere dall'esercizio 2020, tra le entrate e le spese finali è incluso il Fondo pluriennale vincolato di entrata e di spesa, finanziato dalle entrate finali.
TERMINE FINALE	31.12.2019

INDICATORI QUANTITATIVI	QUALI-	Rispetto dei vincoli stabiliti dal legislatore
----------------------------	--------	--

OBIETTIVO N. 2 - PESO		
ATTRIBUITO punti 3		
TITOLO AZIONE O OBIETTIVO		Rispetto del tetto di spesa del personale
SERVIZIO		Tutti
DESCRIZIONE OGGETTO O CONTENUTO		Rispetto del tetto di spesa per il personale ai sensi dell'articolo 1 comma 557 e 562 della legge 296/2006 che prevede il contingentamento della spesa di personale rispetto al triennio 2011/2013
RISULTATI ATTESI		Spesa personale= o > alla spesa media 2011/2013
TERMINE FINALE		31.12.2019
INDICATORI QUANTITATIVI	QUALI-	Rispetto dei vincoli stabiliti dal legislatore

OBIETTIVO N. 3 - PESO		
ATTRIBUITO punti 3		
TITOLO AZIONE O OBIETTIVO		Mantenimento degli standard dei tempi medi di pagamento raggiunti
SERVIZIO		Tutti
DESCRIZIONE OGGETTO O CONTENUTO		Sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. . 192/2012, che recepisce la Direttiva comunitaria 2011/7/UE, i termini di pagamento nelle transazioni con la PA sono fissati in 30 giorni, derogabili in alcuni casi al massimo a 60 giorni, pena la sanzione degli interessi di mora.
RISULTATI ATTESI		Evitare pagamenti oltre i 30 giorni
TERMINE FINALE		31.12.2019
INDICATORI QUANTITATIVI	QUALI-	Numero di pagamenti eseguiti entro i termini stabiliti dal legislatore

OBIETTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA OBIETTIVI ASSEGNATI AL RESPONSABILE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVO E SOCIO ASSISTENZIALE/CULTURALE – ANNO 2019

Per ogni PROGRAMMA vengono specificati:

UNITA' DI PERSONALE della gestione del Programma e del raggiungimento degli obiettivi;

OBIETTIVI OPERATIVI PREVISTI NEL DUP con valenza triennale pari alla durata del bilancio di previsione

DETTAGLIO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI PER L'ANNO 2019 di cui si terrà conto al momento della valutazione (Attraverso schede di valutazione) sia dei Responsabili che del personale dipendente. Valutazione che concorrerà all'attribuzione della retribuzione di risultato dei responsabili dei servizi nonché dell'incentivo di performance individuale al restante personale.

OBIETTIVI SPECIFICI PER L'ANNO 2019 che saranno oggetto di pesatura da parte del nucleo di Valutazione gestito in forma associata dall'unione dei Comuni del Gerrei, al fine dell'attribuzione dell'indennità di risultato ai responsabili di servizio nonché dell'incentivo di performance organizzativa al restante personale dipendente.

OBIETTIVO N. 1 - PESO	
ATTRIBUITO punti 10	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Garanzia del flusso di dati e informazioni da pubblicare nella Sezione Amministrazione Trasparente
PESO PONDERALE	10 PUNTI
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Attuazione D.Lgs. 33/2013, con le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016, riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione informazioni nonché supporto al segretario per l'attuazione della L.190/2012, con le modifiche introdotte dal d.Lgs.97/2016 (prevenzione della corruzione) e D.L. 174/20212, art. 3, convertito con modificazioni nella L.213/2012 (controlli interni). Mantenimento della percentuale massima di aderenza del sito agli obblighi previsti dal D. lgs. 33/2013 fornita dal sito ministeriale www.magellanopa.it .
VALORI ATTESI	Caricamento ed aggiornamento delle informazioni obbligatoriamente previste per legge (D.Lgs 33/2013) secondo le modalità e le tempistiche previste anche dalla deliberazioni ANAC, in base alle competenze e responsabilità stabilite dal Piano della Trasparenza 2018/2020 allegato al Piano per la prevenzione della corruzione. Caricamento e aggiornamento di quelle informazioni ritenute

	indispensabili per dare attuazione al principio di trasparenza quale “accessibilità totale” e “accesso civico generalizzato” di cui al decreto FOIA, con le modalità di cui al periodo precedente.
TERMINE FINALE	31/12/2019
GIUDIZI ATTESI	Puntuale attuazione degli obblighi di legge, miglioramento dei rapporti tra il cittadino ed il Comune; attuazione del principio di trasparenza quale “accessibilità totale” e “accesso civico generalizzato” al fine del miglioramento qualitativo dell’azione amministrativa e dell’attuazione del cosiddetto “controllo diffuso”
PUNTEGGIO	15 PUNTI ATTRIBUIBILI

Personale coinvolto

SEGRETERIA GENERALE

UNITA' RESPONSABILE:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO – RESPONSABILE CAPPAL GIANNA MARIA

PERSONALE COINVOLTO	CAT.
CAPPAL GIANNA MARIA	D
USAI MARIA LUCIA	B

OBIETTIVO N. 2 - PESO	
ATTRIBUITO punti 15	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Collaborazione in qualità di Responsabile del servizio SUAPE con l'Unione dei Comuni del Gerrei
PESO PONDERALE	10 PUNTI
INDICATORI DI VALUTAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Numero delle pratiche gestite - Numero dei provvedimenti unici adottati e conferenze dei servizi indette.
VALORI ATTESI	Gestione del servizio SUAPE, mediante il coordinamento con la società esterna affidataria, dei procedimenti e delle istruttorie di tutte le pratiche pervenute
TERMINE FINALE	31/12/2019
GIUDIZI ATTESI	Gestione e conclusione dei procedimenti risultanti come pratiche arretrate e non gestite a causa della mancanza di personale e gestione delle pratiche in arrivo con miglioramento dei tempi di gestione delle stesse.
PUNTEGGIO	20 PUNTI ATTRIBUIBILI

Personale coinvolto

SEGRETERIA GENERALE

UNITA' RESPONSABILE:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO – RESPONSABILE CAPPAL GIANNA MARIA

PERSONALE COINVOLTO	CAT.
CAPPAL GIANNA MARIA	D

OBIETTIVO N. 3 - PESO	
ATTRIBUITO punti 10	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Gestione servizi rivolti all'utenza
PESO PONDERALE	10 PUNTI
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero delle istanze compilate e
VALORI ATTESI	<p>Per quanto concerne il servizio sociale la gestione dei rapporti con l'utenza che si presentano all'ufficio per la presentazione delle istanze inerenti il bonus energia e il bonus idrico oltre che il supporto all'utenza nella compilazione delle istanze collegate agli interventi socio assistenziali gestiti a livello associato dal Plus, che a causa della carenza di personale richiede il supporto dei servizi sociali dei comuni aderenti.</p> <p>Per quanto concerne il servizio pubblica istruzione e biblioteca, l'organizzazione di eventi inerenti laboratori e animazione alla lettura per i bambini in età scolare nonché l'organizzazione di un progetto con le scuole che consentano l'avvicinamento dei bambini e dei ragazzi alla lettura.</p> <p>Per quanto concerne il servizio pubblica istruzione, la verifica puntuale del servizio mensa, mediante acquisizione della documentazione atta alla verifica qualitativa del servizio erogato.</p>
TERMINE FINALE	31/12/2019
GIUDIZI ATTESI	Fornire assistenza alla popolazione al fine della presentazione delle istanze inerenti i vari interventi che saranno attivati.
PUNTEGGIO	10 PUNTI ATTRIBUIBILI

Personale coinvolto

SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE CULTURALE RICR. E SPORTIVA

UNITA' RESPONSABILE:

SERVIZIO SOCIO ASSIT. CULT. RICR. E SPORTIVO – RESPONSABILE CAPPAI GIANNA MARIA

PERSONALE COINVOLTO	CAT.
CAPPAI GIANNA MARIA	D
PILLONCA ANNA	D
ARBA MARIA AUSILIA	C

OBIETTIVO N. 4 - PESO	
ATTRIBUITO punti 10	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Verifica costante e puntuale di tutte le concessioni cimiteriali aperte al fine della gestione corretta dei canoni di concessione.
PESO PONDERALE	10 PUNTI
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero delle istanze compilate
VALORI ATTESI	Controllo generale di tutte le pratiche relative alle concessioni cimiteriali al fine della verifica della eventuale scadenza e invio comunicazioni di avviso.
TERMINE FINALE	31/12/2019
GIUDIZI ATTESI	Fornire corretta e puntuale informazione in merito alle scadenze e alle tariffe per eventuale rinnovo.
PUNTEGGIO	10 PUNTI ATTRIBUIBILI

PERSONALE COINVOLTO	CAT.
CAPPAL GIANNA MARIA	D
COSSU DEBORA	C

OBIETTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
SCHEDA OBIETTIVI ASSEGNATI AL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI/TRIBUTI- ANNO 2019

OBIETTIVO N. 1 - PESO	
ATTRIBUITO punti 25	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Gestione atti di programmazione 2020/2022. Garantire, al di là di eventuali decreti di proroga, l'approvazione del bilancio di previsione entro il 21/12/2019
PESO PONDERALE	10 PUNTI
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Attività di verifica delle previsioni di entrata e delle previsioni di spesa, nonché delle previsioni di cassa e adempimenti propedeutici e informazione costante sulle attività in collaborazione con i responsabili dei servizi.
VALORI ATTESI	Garantire il rispetto delle tempistiche di approvazione per tutti gli strumenti di programmazione.
TERMINE FINALE	31/12/2019
GIUDIZI ATTESI	Approvazione degli atti di programmazione entro il 31/12/2019
PUNTEGGIO	10 PUNTI ATTRIBUIBILI

Personale coinvolto

UNITA' RESPONSABILE:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO - RESPONSABILE CAPPAI GIANNA MARIA

SERVIZIO FINANZIARIO - RESPONSABILE ARGIOLAS ORFEO

PERSONALE COINVOLTO	CAT.
ARGIOLAS ORFEO	D
CASULA PAOLA	C

OBIETTIVO N. 2 - PESO	
ATTRIBUITO punti 20	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Monitoraggio tempi medi di pagamento e aggiornamento PCC.
PESO PONDERALE	15 PUNTI
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Aggiornamento dati relativi alle scadenze delle fatture non acquisite automaticamente dalla piattaforma certificazione crediti (DURC irregolari- contenziosi. Contestazioni)
VALORI ATTESI	Verifica periodica della correttezza dei calcoli effettuati dal sistema al fine di garantire una corretta certificazione e non incorrere nelle sanzioni previste per gli Enti che non rispettano i termini di legge.
TERMINE FINALE	31/12/2019
GIUDIZI ATTESI	Dal 2020 scatta un pesante sistema sanzionatorio per gli Enti non in regola con i tempi di pagamento. I ritardi verranno calcolati mediante piattaforme elettroniche delle certificazioni crediti PCC.
PUNTEGGIO	15 PUNTI ATTRIBUIBILI

UNITA' RESPONSABILE:

SERVIZIO FINANZIARIO

RESPONSABILE ARGIOLAS ORFEO

PERSONALE COINVOLTO	CAT.
ARGIOLAS ORFEO	D
CASULA PAOLA	C

OBIETTIVI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
SCHEDA OBIETTIVI ASSEGNATI AL RESPONSABILE DEI SERVIZI TECNICO MANUTENTIVI- ANNO 2019

OBIETTIVO N. 1 - PESO	
ATTRIBUITO punti 25	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE
PESO PONDERALE	25 PUNTI
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Indizione gara d'appalto seguenti opere: Galoppatoio comunale Area ingressi Paese Cimitero comunale
VALORI ATTESI	Indizione della gara d'appalto entro il 31.12.2019
TERMINE FINALE	31/12/2019
GIUDIZI ATTESI	Avvio procedure di gara e avvio lavori in tempi brevi
PUNTEGGIO	25 PUNTI ATTRIBUIBILI

OBIETTIVO N. 2 - PESO	
ATTRIBUITO punti 10	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	Affidamento in gestione struttura ristorante locale Pitzu pranu
PESO PONDERALE	10 PUNTI
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Istruttoria pratiche per affidamento gestione
VALORI ATTESI	Pubblicazione bando
TERMINE FINALE	31/12/2019
GIUDIZI ATTESI	Avvio procedura per affidamento della gestione entro i primi mesi del 2020
PUNTEGGIO	10 PUNTI ATTRIBUIBILI

OBIETTIVO N. 3 - PESO	
ATTRIBUITO punti 10	
DESCRIZIONE OBIETTIVO	San Basilio Pulita e ordinata
PESO PONDERALE	15 PUNTI
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Gestione pulizia costante del centro urbano, delle aree limitrofe alle scuole e di tutte le aree destinate ai giochi per i bambini
VALORI ATTESI	Massima vivibilità e pulizia di tutti gli spazi frequentati dai cittadini
TERMINE FINALE	31/12/2019
GIUDIZI ATTESI	Perfetta e costante pulizia dell'intero centro urbano
PUNTEGGIO	10 PUNTI ATTRIBUIBILI

UNITA' RESPONSABILE:

SERVIZIO TECNICO MONNI IVO

AREA TECNICO MANUTENTIVA Operai comunali

AREA AMMINISTRATIVA (per redazione atti amministrativi) USAI MARIA LUCIA

PERSONALE COINVOLTO	CAT.
MONNI IVO	D
USAI MARIA LUCIA	B
BOI ANTONELLO	B
LECCA GIUSEPPE	B
LACU PIETRO	A