



# COMUNE DI MONTECRETO

Provincia di Modena

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 35 DEL 19.10.2011

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO PERFORMANCE ANNO 2011.**

L'anno **duemilaundici** addì **diciannove** del mese di **ottobre** alle ore **13.30** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

---

1 - CADEGIANI MAURIZIO	P	
2 - BALLOTTI ELEONORA	A	
3 - GRUPPIONI GIORGIO	P	
4 - ROCCHI LUCA	P	
5 -		

Totale presenti **3**

Totale assenti **1**

---

Assiste alla seduta il Segretario Dott. **MIGLIORI MANUELA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **CADEGIANI MAURIZIO** assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

il D.Lgs. 150/2009 ha introdotto modifiche alla disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e responsabilità disciplinare;

è compito del Consiglio Comunale provvedere a dettare i principi in materia i quali costituiscono altrettanti criteri di riferimento per l'assolvimento dell'attività disciplinaria che la Giunta ha la competenza di assumere;

Considerato che:

il Consiglio Comunale, con deliberazione n° 25 del 30/09/2010 ha approvato l'adeguamento dei criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi, di cui all'art.42, comma 2, lett.a), del D.Lvo 267/2000, ai principi del D.Lgs. n.150/2009;

con propria delibera n. 22 del 06/07/2011 è stato approvato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguato ai principi ispiratori del D.Lgs.n.150/2009;

nel rispetto dei principi ispiratori della riforma è intenzione dell'amministrazione comunale assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard di qualità delle funzioni e dei servizi, economicità della gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione;

la verifica della qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini non può che essere attuata attraverso la previsione di efficaci strumenti di pianificazione, programmazione, misurazione e valutazione delle performance individuali e di ente;

Preso atto che l'art.4 del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il "ciclo di gestione della performance" articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, ai valori di risultato attesi ed ai rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito e rendicontazione finale dei risultati;

Richiamato l'art.10 del D.Lgs. 150/2009 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente un documento programmatico denominato "Piano della performance" da adottare in coerenza con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio;

Dato atto che per garantire omogeneità e confrontabilità delle performance organizzative e delle relative modalità di valutazione dei dipendenti, l'art.4 del D.Lgs 150/2009 prevede che per tutte le pubbliche amministrazioni il Ciclo di Gestione delle performance sia da articolare nelle seguenti fasi si processo:

- ◆ Definizione ed assegnazione degli obiettivi strategici ed operativi da raggiungere;
- ◆ Misurazione della performance organizzativa ed individuale;
- ◆ Monitoraggio in corso di esercizio;
- ◆ Utilizzo di sistemi premianti secondo la valorizzazione del merito;
- ◆ Rendicontazione dei risultati;

Visto il piano della performance individuale dei dipendenti nel testo depositato all'Ufficio Personale e ritenuto opportuno procedere alla sua approvazione;

- **ACQUISITO** rilasciato dal Responsabile del Servizio Amministrativo/Contabile per quanto concerne la regolarità tecnica, ai sensi di quanto disposto dall'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime,

### **DELIBERA**

- 1) Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa e che si intendono qui riportate e trascritte, il Piano della Performance di cui al D.Lgs.n.150/2009 del Comune di Montecreto per l'anno 2011, nel testo depositato all'Ufficio Personale;
- 3) Di dichiarare, con votazione unanime e separata, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art.134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000, per l'urgenza di poter iniziare il servizio in tempi brevi.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
F.to CADEGANI MAURIZIO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. MIGLIORI MANUELA

## RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi:  
Addì, 20.07.2013



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. MIGLIORI MANUELA

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio.

## ATTESTA

Che la presente deliberazione:

è stata comunicata ai capigruppo consiliari (art. 45/2 – 3);

è divenuta esecutiva il 30.07.2013

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

30 LUG 2013

Addì, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. MIGLIORI MANUELA



COMUNE DI MONTECRETO

PROVINCIA DI MODENA



3

UFFICIO SEGRETERIA

# PIANO DELLA PERFORMANCE

## ANNO 2011

Giunta Comunale n.35 del 19/10/2011

**PIANO DELLA  
PERFORMANCE  
2011**

**PRESENTAZIONE**

Il Piano della Performance è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Gli obiettivi assegnati ai titolari di posizioni organizzative e i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e di quella individuale (titolari di posizione organizzativa, e contributi individuali in interventi di gruppo).

Il Piano della Performance è parte integrante del ciclo di gestione che in base all'art.4 del D.Lgs.150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Nella redazione del piano della performance si è tenuto conto dei contenuti e delle indicazioni fornite dalla delibera 112/2011 della CIVIT del 28/10/2011.

## ***1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini***

In questa sezione si cerca di dare evidenza alle attività poste in essere da Comune di Montecreto al fine di esplicitare e rendere trasparente verso l'esterno gli obiettivi generali dell'amministrazione, l'azione condotta e le strategie programmate.

### ***1.1 Chi siamo***

Il comuné è l'Ente locale che presidia il territorio omonimo: il dato di partenza è pertanto la valutazione di una realtà di un piccolo Comune Montano dell'Appennino Tosco Emiliano.

La localizzazione geografica e le caratteristiche territoriali sono un dato importante che ne caratterizzano la situazione: l'ospedale più vicino è a circa 25 km di distanza.

Il territorio da presidiare è vasto con una rete viaria particolarmente estesa e soggetto a frane e smottamenti.

Il tessuto economico è tradizionalmente agricolo, anche se negli ultimi dieci anni sono emersi alcune realtà artigianali e nel campo del turismo che hanno fornito nuova energia all'economia locale.

La dinamica demografica di questi anni si è caratterizzata per un andamento di lieve crescita negli ultimi anni: i movimenti migratori sono stati caratterizzati da un forte incremento delle comunità dei paesi dell'Europa dell'est. La popolazione è caratterizzata da una forte presenza di anziani.

### ***1.2 Cosa facciamo***

Il Comune si occupa di tutte le funzioni istituzionalmente riconosciute dalla normativa vigente (funzioni di direzione politica, segreteria, amministrazione finanziaria e tributi locali, servizi tecnici, servizio anagrafe, stato civile, leva e servizi elettorali, polizia municipale). A seguire si espone inoltre un elenco dei principali punti di intervento del Comune di Montecreto

#### **scuola**

- attività di coordinamento dei servizi scolastici di concerto con il polo scolastico territoriale
- attività di collegamento con tra le istituzioni scolastiche e le famiglie
- attività di supporto per gli alunni disabili e delle famiglie in difficoltà
- gestione delle mense scolastiche
- gestione diretta dei trasporti scolastici

#### **turismo, cultura e sport**

- integrazione della programmazione delle attività turistiche, sportive e culturali quali aspetti diversi di uno stesso progetto di promozione del territorio;
- attività di coordinamento dei soggetti che a vario titolo promuovono iniziative culturali e turistiche sul territorio;
- potenziamento delle emergenze storico culturali presenti sul territorio;
- supporto all'associazionismo e alle attività di volontariato che operano nei settori turistici e sportivi;

- gestione dello IAT

#### **agricoltura**

- incentivazione dell'agricoltura per la valenza, oltre che economica, anche di presidio e alla salvaguardia del territorio;
- promozione dell'agricoltura per la maggiore qualità delle produzioni montanare;

#### **servizio idrico integrato e rifiuti**

- I servizi legati al ciclo dell'acqua (distribuzione, potabilizzazione, depurazione, fognatura) sono stati affidati ad un gestore pubblico/privato H.E.R.A. S.p.a. così come la gestione del ciclo dei rifiuti con il potenziamento negli ultimi anni della raccolta differenziata.

Il Comune di Montecreto fa parte dell'ATO4 di Modena, autorità d'ambito preposta al controllo ed alla regolamentazione dei servizi pubblici.

#### **Energia**

- H.E.R.A. S.p.a. provvede alla gestione delle reti, distribuzione e vendita del gas sulla quasi totalità del territorio doèpo lo scioglimento del Consorzio tra Comuni dell'Alto Frignano C.I.M.A.F.. Sempre H.E.R.A. S.p.a. provvede alla distribuzione e vendita dell'energia elettrica per parte degli impianti di pubblica illuminazione;

#### **viabilità e illuminazione pubblica**

- mantenimento in efficienza della viabilità pubblica che si sviluppa in particolare dei collegamenti con le frazioni e degli impianti di pubblica illuminazione;
- intervento sulle situazioni di difficoltà nella gestione causate dai frequenti dissesti, dalle abbondanti neviccate e dalle persistenti piogge;

#### **sociale e sanitario**

- assistenza alla persona mediante convenzione con il Comune di Lama Mocogno;

#### **gestione del patrimonio**

- gestione dei beni di proprietà Comunale;

#### **attività cimiteriale**

- gestione dei cimiteri Comunali;

### **1.3 Come operiamo**

Non tutte le attività sono state mantenute all'interno: a seguire indichiamo un elenco di alcune attività gestite assieme ad altri soggetti:

SUAP	Comunità Montana del Frignano
Difensore civico	Comunità Montana del Frignano
Protezione Civile	Comunità Montana del Frignano



Elaborazione del PSC	Comuni di Sestola e Lama Mocogno
Contenzioso tributario	Convenzione con Comune Sassuolo
Assistenza sociale	Convenzione con Comune di Lama Mocogno
S.I.T.	Comunità Montana del Frignano
Polizia municipale	Comunità Montana del Frignano
Canile Comprensoriale	Comunità Montana del Frignano

## ***2. Definizione dell'identità dell'organizzazione***

### ***2.1 L'amministrazione in cifre: settori servizi e organigramma***

In conformità a quanto stabilito con delibera della Giunta Comunale n. 21 del 10/10/2006 e dal regolamento degli uffici e dei servizi nel prospetto seguente si dà evidenza della struttura organizzativa del Comune di Montecreto in forma sintetica

Si procede pertanto all'esposizione sintetica delle aree e alla suddivisione delle stesse in servizi.

#### **I. SETTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE**

***Responsabile Castelli Angiolina***

Il settore è suddiviso in

SERVIZIO SEGRETERIA  
 SERVIZIO COMMERCIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE  
 SERVIZI DEMOGRAFICI, LEVA, STATO CIVILE  
 SERVIZIO TRIBUTI  
 SERVIZIO RAGIONERIA  
 SERVIZIO PERSONALE  
 SERVIZIO ECONOMATO  
 SERVIZIO MENSE E SCUOLA  
 SERVIZIO TURISMO E CULTURA  
 SERVIZIO CIMITERIALE  
 SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE  
 SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE

#### **II. SETTORE TECNICO MANUTENTIVO LAVORI PUBBLICI-URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA**

***Responsabile Ballotti Giuseppe***

Il Settore è suddiviso in

SERVIZIO UFFICIO TECNICO E PATRIMONIO  
 SERVIZIO VIABILITA'  
 SERVIZIO NETTEZZA URBANA

## TRASPORTO SCOLASTICO SERVIZIO URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA

Le risorse umane assegnate ad ogni area sono state evidenziate nel fabbisogno del personale di cui al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario in corso dove sono altresì individuate le risorse economiche..

### ***2.2 Mandato istituzionale e missione***

Il mandato istituzionale del Comune di Montecreto si identifica con quanto previsto dalla vigente normativa in materia partendo dal fondamentale ordinamento della carta costituzionale alla normativa quadro di riferimento costituita dal Testo Unico degli Enti Locali di cui al D.Lgs.267/2000.

Per quanto riguarda la definizione di missione ci avvaliamo della definizione fornita da CIVIT nel documento citato in premessa

*La "missione" ... identifica la ragion d'essere e l'ambito in cui l'organizzazione opera in termini di politiche e di azioni perseguite. La missione rappresenta l'esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato.*

Per la definizione completa degli obiettivi della missione si rinvia a quanto esposto nel bilancio di previsione in corso di approvazione. Sinteticamente definiamo la missione come caratterizzata dai seguenti punti:

- servizio e vicinanza al cittadino
- gestione responsabile delle risorse del comune
- coordinamento e impulso alle attività di società scuola e tempo libero
- tutela e valorizzazione del territorio dell'ambiente e delle sue risorse
- servizi alla persona attraverso le strutture socio assistenziali

### ***3. Analisi del contesto: aspetti esterni ed interni***

Purtroppo il periodo che stiamo vivendo è pesantemente caratterizzato da una crisi economica internazionale, caratterizzata da recessione e crescente disoccupazione di cui è difficile descrivere i contorni: gli effetti sono quotidianamente visibili, le prospettive non sono chiare e i rimedi per individuare delle vie di uscita paiono al momento abbastanza empirici.

Affiancato a questo dato, già di per se preoccupante, si sta affermando nel governo centrale, a nostro avviso, un'idea di ente locale significativamente diversa rispetto a quella dell'amministrazione in carica. Il modello pare essere quello di un ente locale leggero, che mantenga in capo a se esclusivamente i compiti istituzionali, limitando la sua presenza il più possibile: alcune funzioni potranno essere mantenute e svolte in forma associata, altri funzioni dovranno essere trasferite al mercato.

In modo conseguente il governo centrale, prescindendo da una realtà ben diversa da quella sopra descritta, persegue una politica di progressiva riduzione dei trasferimenti e delle risorse riconosciute al comparto enti locali.

Come noto il protrarsi della crisi economica ha manifestato i suoi effetti anche nelle zone più periferiche: in particolare anche alcuni settori della nostra economia sono stati pesantemente colpiti

dalla recessione. Ricordiamo a titolo di esempio le difficoltà che stanno attraversando il settore agricolo, e il settore dell'edilizia e tutto il suo indotto.

La crisi pare estremamente pesante in quanto affianca recessione e contrazione della domanda ad una contrazione del credito e della liquidità: in particolare gli operatori che negli ultimi anni si sono trovati a investire attraversano situazioni di grave tensione economica e finanziaria.

I lavoratori dipendenti vedono inoltre molto spesso i propri posti di lavoro a rischio anche se, da questo punto di vista, nelle nostre zone, non si sono ancora realizzate situazioni così drammatiche come in altre zone a noi abbastanza vicine (ad esempio nel comparto ceramico di Sassuolo).

Le famiglie e i pensionati infine hanno visto il proprio potere di acquisto eroso progressivamente da un crescente costo della vita di cui i numeri ufficiali non sempre danno conto compiutamente.

La situazione economica è quindi particolarmente pesante e difficoltosa: le previsioni formulate dagli analisti lasciano intravedere prospettive di ripresa per gli anni 2011 e 2012 anche se, la complessità dell'economia occidentale, già più volte ha dimostrato di essere difficilmente leggibile con precisione con un congruo anticipo.

Il Comune di Montecreto, fa parte della Comunità Montana del Frignano e del distretto sanitario di Pavullo per la gestione dei servizi sociali e socio assistenziali.

I fattivi e positivi contatti avviati e i rapporti intessuti con i rappresentanti delle istituzioni sovracomunali mirano a meglio definire un assetto che, pur nella sua organicità relativamente agli ambiti territoriali, permetta forme di gestione associate e consorziate. Il percorso sopra individuato è appena stato avviato e pure, essendo chiaro e forte nell'amministrazione il convincimento che questo sia l'obiettivo da perseguire, il raggiungimento dello stesso è subordinato all'accordo di tutti gli altri soggetti coinvolti. Si mantiene pertanto un atteggiamento aperto e disponibile per la valutazione di alternative e possibilità che emergessero in itinere

#### **4. Obiettivi per l'anno 2011 per il settore amministrativo contabile**

##### ***Obiettivi strategici e obiettivi operativi per l'area amministrativa***

Nell'albero della performance è stato definito come obiettivo strategico il rendere le istituzioni più vicine e accessibili al cittadino: la declinazione di questo obiettivo sul piano operativo porta ad individuare i seguenti obiettivi:

<b>SERVIZIO SEGRETERIA</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Ottimizzazione albo pretorio on line per delibere/determine	12/2011
A seguito del passaggio degli agenti di PM al corpo unico di polizia municipale del Frignano, vengono assegnati all'ufficio segreteria i compiti connessi al servizio P.S., permessi strade, notifiche	Rispetto scadenze previste

<b>SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Di competenza della Comunità Montana del Frignano	

<b>SERVIZI DEMOGRAFICI, LEVA, STATO CIVILE</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Implementazione e progressivo utilizzo PEC	12/2011
Ottimizzazione Albo Pretorio on line	12/2011
Sostituzione della dipendente Balocchi Silvia in aspettativa per motivi familiari dal 01/09/2011 per mesi sei	Rispetto scadenze previste
Espletamento adempimenti necessari al corretto svolgimento del censimento	Rispetto scadenze previste

***Obiettivi strategici e obiettivi operativi per l'area economico finanziaria***

Nell'albero della performance è stato definito come obiettivo strategico il perseguimento dell'efficienza della gestione e dell'equità fiscale: la declinazione di questi obiettivi sul piano operativo porta ad individuare i seguenti obiettivi

<b>SERVIZIO TRIBUTI</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Proseguimento recupero evasione tributi anche con l'ausilio del nuovo applicativo per l'incrocio delle banche dati dei tributi gestiti	12/2011
A seguito del passaggio degli agenti di PM al corpo unico di polizia municipale del Frignano, vengono assegnati all'ufficio tributi i compiti connessi alla TOSAP , commercio ed attività produttivo	Rispetto scadenze previste

<b>SERVIZIO RAGIONERIA</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Predisposizione piano e coordinamento uffici per rispetto tempi di pagamento secondo standard europei	12/2011

<b>SERVIZIO PERSONALE</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Adeguamento degli strumenti esistenti al D.Lgs.150/2009 e predisposizione del piano delle performance – Adempimenti Legge Brunetta	12/2011

### ***Obiettivi per il settore socio assistenziale***

L'area socio assistenziale, in relazione al modello per programmi progetti e centri di costo delineato dalla relazione revisionale e programmatica, è svolta mediante convenzione con il Comune di Lama Mocogno, Ente capofila

### **Obiettivi per cultura scuola turismo**

Nell'albero della performance è stato definito come obiettivo strategico miglioramento della qualità e della quantità delle possibilità offerte ai cittadini: la declinazione di questi obiettivi sul piano operativo porta ad individuare i seguenti obiettivi

<b>SERVIZIO MENSE E SCUOLE</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Organizzazione di incontri con gli insegnanti e i genitori per la programmazione dell'attività scolastica e per far fronte alla riforma organizzativa	12/2011

<b>SERVIZIO TURISMO CULTURA</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Collaborare con gruppi e associazioni e Consorzio Valli del Cimone per la ideazione e lo sviluppo di iniziative a valenza sociale e ricreativa rivolte a varie fasce di utenza	12/2011
Gestione e coordinamento utilizzo delle sale comunali e attivazione di iniziative socio culturali	12/2011

<b>SERVIZIO SOCIALE</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Rilevazione capillare delle situazione critiche relative all'infanzia in condizioni disagiate, anziani soli e sostegno alle famiglie	12/2011

### *Criteria di valutazione e indicatori del personale*

Costituiscono criteri di valutazione per il personale assegnato all'area gli indicatori a suo tempo approvati e contenuti nelle schede di valutazione

### ***5. Obiettivi per il settore tecnico e lavori pubblici***

#### ***Obiettivi strategici e obiettivi operativi per il settore tecnico***

Nell'albero della performance è stato definito come obiettivo strategico la tutela dell'ambiente e la valorizzazione del patrimonio: la declinazione di questo obiettivo sul piano operativo porta ad individuare i seguenti obiettivi

<b>SERVIZIO UFFICIO TECNICO E PATRIMONIO</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Campagna di sensibilizzazione per la raccolta differenziata e progettazione nuovi percorsi per la creazione di micro isole ecologiche	12/2011
Prosecuzione interventi indirizzati al risparmio energetico ed all'uso di fonti energetiche	Rispetto scadenze previste

<b>SERVIZIO VIABILITA'</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Rilevazione delle opere necessarie di manutenzione straordinaria della rete viaria e riprogettazione degli interventi per la prevenzione del dissesto idrogeologico	12/2011

  

<b>SERVIZIO NETTEZZA URBANA</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Razionalizzazione e ricollocazione attrezzature e punti ecologici per la raccolta RSU	12/2011
Sistemazione e manutenzione area isola ecologica	12/2011

<b>SERVIZIO TRASPORTI SCOLASTICI</b>	
<b>Descrizione obiettivi</b>	<b>Tempi di attuazione</b>
Ottimizzazione del servizio tramite razionalizzazione dei percorsi	12/2011

## URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA

Descrizione obiettivi	Tempi di attuazione
Elaborazione nuovi strumenti urbanistici di cui alla L.R. 20/200 in collaborazione con altri Comuni	12/2011

### *Criteria di valutazione e indicatori del personale*

Costituiscono criteri di valutazione per il personale assegnato all'area gli indicatori a suo tempo approvati e contenuti nelle schede di valutazione

### *6. Risorse di bilancio assegnate*

Le risorse di bilancio assegnate sono indicate nel Bilancio di Previsione secondo le seguenti modalità

- i capitoli sono assegnati per responsabile di settore: gli stessi, compatibilmente con la classificazione di bilancio e secondo corretti principi contabili, gestiscono le somme assegnate anche tra i servizi;
- alcuni capitoli sono condivisi dal responsabile di area con l'economato che si occupa delle spese della stessa natura, ma di importo inferiore e con caratteristiche di esiguità, quotidianità e urgenza;
- ad alcuni capitoli la cui natura è promiscua potranno attingere, previo accordo tra i responsabili di area e in modo residuale e marginale, anche responsabili di un'area diversa.

