

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

Centro di Responsabilità: Settore/Servizio	Responsabile
AFFARI GENERALI	Dott.ssa Sabina Candela

Titolo Obiettivo classificato di: Innovazione <input checked="" type="checkbox"/> Sviluppo <input type="checkbox"/> Mantenimento <input type="checkbox"/>	Predisposizione P.I.A.O.	
Peso obiettivo (in decimi)	10/10	
Descrizione Obiettivo	Predisposizione del piano integrato delle attività e organizzazione secondo lo schema ministeriale	
Descrizione delle fasi di attuazione:	Studio e stesura del piano; coordinamento Responsabili posizione organizzativa per la predisposizione delle sezioni di propria competenza.	
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% di partecipazione
C1	Anghinelli Elena	50%
INDICATORI DI RISULTATO		
Descrizione		Valore atteso
Predisposizione piano		100%

Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Studio della normativa			X	X								
Predisposizione documentazione			X	X								
Approvazione piano				X								

VERIFICA FINALE	
Media valore raggiunto %	
Media rispetto dei Tempi %	

Analisi degli scostamenti	
Cause	
Effetti	

Provvedimenti correttivi	
Intrapresi	
Da attivare	

Andamento della gestione sia durante l'anno che al termine dell'esercizio

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

Centro di Responsabilità: Settore/Servizio	Responsabile
AFFARI GENERALI	Dott.ssa Sabina Candela

Titolo Obiettivo classificato di: Innovazione <input type="checkbox"/> Sviluppo <input checked="" type="checkbox"/> Mantenimento <input type="checkbox"/>	Attuazione piano del fabbisogno del personale (anno 2022)	
Peso obiettivo (in decimi)	8/10	
Descrizione Obiettivo	Gestione delle procedure di reclutamento del personale in conformità al piano triennale del fabbisogno approvato, per garantire la continuità dei servizi comunali.	
Descrizione delle fasi di attuazione:	1) Avvio art. 34 bis D. Lgs. n.165/2001 (procedura di mobilità obbligatoria). 2) Predisposizione dei bandi di concorso. 3) Valutazione delle domande e ammissione dei candidati. 4) Espletamento del concorso e assunzione. 5) Valutazione graduatorie già approvate da altri Enti e richiesta scorrimento. 6) Verifica della disponibilità degli idonei e assunzione.	
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% di partecipazione
C1	Anghinelli Elena	70%
C6	Ottoni Chiara	30%
INDICATORI DI RISULTATO		
Descrizione		Valore atteso
Sottoscrizione dei contratti di lavoro		100%

Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1,2 e 5	X	X	X	X	X	X						
3 e 4			X	X	X							
6						X	X	X				

VERIFICA FINALE		
Media valore raggiunto %		
Media rispetto dei Tempi %		

Analisi degli scostamenti	
Cause	
Effetti	

Provvedimenti correttivi	
Intrapresi	
Da attivare	

Andamento della gestione sia durante l'anno che al termine dell'esercizio

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

Centro di Responsabilità: Settore/Servizio	Responsabile
INFORMATICA	Dott.ssa Sabina Candela

Titolo Obiettivo classificato di: Innovazione <input checked="" type="checkbox"/> Sviluppo <input type="checkbox"/> Mantenimento <input type="checkbox"/>	Implementazione nuovi gestionali, coordinamento e formazione	
Peso obiettivo (in decimi)	9/10	
Descrizione Obiettivo	<p>L'amministrazione comunale ha ritenuto di adottare nuovi gestionali per tutti i settori; per cui dopo diversi anni, il personale, per quanto di competenza, dal mese di gennaio 2022 in poi, sarà impegnato nel trasferimento dei dati e controllo banche dati (con la nuova ditta) e dovrà essere adeguatamente formato per assicurare i servizi comunali senza soluzione di continuità. L'obiettivo è dotare il Comune di Marcara di software gestionali adeguati, innovativi e coerenti con l'obiettivo della transizione digitale.</p>	
Descrizione delle fasi di attuazione:	<ol style="list-style-type: none"> 1) Trasferimento dati dalla precedente ditta (Maggioli s.p.a.) e messa a disposizione dell'attuale (Siscom s.p.a.); 2) Installazione software e popolamento, controllo, allineamento e bonifica; 3) Formazione del personale secondo il calendario concordato tra le singole P.O. e la ditta ed in modo graduale. 	
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo
	Voce 140 Cap. 1021 Art. 32000 Codice 01.02.1 Manutenzione ordinaria parco informatico	Euro 70.000,00

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% di partecipazione
C1	Anghinelli Elena	100%
C6	Ottoni Chiara	30%
C4	Bozzoli Maria Ester	100%
C1	Bottoli Alessia	100%
C1	Pognani Mara	100%
INDICATORI DI RISULTATO		
Descrizione		Valore atteso
Utilizzo di tutti i nuovi gestionali acquisiti massimo entro il 30/04/2022		100%

Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1 e 2	X	X	X	X								
3		X	X	X								

VERIFICA FINALE	
Media valore raggiunto %	
Media rispetto dei Tempi %	

Analisi degli scostamenti	
Cause	
Effetti	

Provvedimenti correttivi	
Intrapresi	
Da attivare	

Andamento della gestione sia durante l'anno che al termine dell'esercizio

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2022

Centro di Responsabilità: Settore/Servizio	Responsabile
PERSONALE - PARTE GIURIDICA	Dott.ssa Sabina Candela

Titolo Obiettivo classificato di: Innovazione <input checked="" type="checkbox"/> Sviluppo <input type="checkbox"/> Mantenimento <input type="checkbox"/>	Adozione nuovo sistema di valutazione della performance	
Peso obiettivo (in decimi)	7/10	
Descrizione Obiettivo	Approvare nuovi criteri per la valutazione della performance del Segretario comunale, delle posizioni organizzative e del personale dipendente in presenza o in lavoro agile. L'approvazione della nuova regolamentazione è necessaria sia perché l'ultima approvata risale al 2015, sia perché nel 2021 è stato incaricato un nuovo organo di valutazione - Dott. Gianluca Bertagna.	
Descrizione delle fasi di attuazione:	1) Predisposizione della bozza del solo sistema di valutazione della performance con l'ausilio del nucleo di valutazione. 2) Invio degli elementi (criteri generali del sistema di valutazione della performance) alle RSU e OOSS ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21/05/2018. 3) Approvazione del nuovo sistema di valutazione della performance da parte della Giunta comunale, con decorrenza anno 2022.	
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo
	Voce 30 Cap. 1011 Art. 31000 Codice 01.01.1 Compensi all'O.I.V. – Organismo Indipendente di Valutazione	Euro 4.900,00

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% di partecipazione
C1	Anghinelli Elena	100%
C6	Ottoni Chiara	30%
INDICATORI DI RISULTATO		
Descrizione		Valore atteso
Approvazione nuovo regolamento massimo entro il mese di febbraio 2022, per poterlo applicare già dall'anno 2022		100%

Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1 e 2	X	X										
3		X										

VERIFICA FINALE		
Media valore raggiunto %		
Media rispetto dei Tempi %		

Analisi degli scostamenti	
Cause	
Effetti	

Provvedimenti correttivi	
Intrapresi	
Da attivare	

Andamento della gestione sia durante l'anno che al termine dell'esercizio