

# Comune di Ottana



## PIANO PERFORMANCE 2019 – 2021

### PIANO OBIETTIVI PERFORMANCE 2019

Adottato in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi del Dup 2019-2021  
e Peg

Allegato deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 30.07.2019

## PRESENTAZIONE DEL PIANO

Le amministrazioni adottano, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal D.lgs. 74/2017, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi erogati e degli interventi garantiti.

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa ed individuale nell'Ente.

Quanto agli obiettivi contenuti nel presente Piano, gli stessi sono stati individuati avendo come criterio guida la rilevanza e la loro pertinenza rispetto ai bisogni della comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione in relazione alle risorse disponibili.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori di misurazione;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi 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 di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La declinazione nel Piano della Performance della programmazione esecutiva degli obiettivi operativi e strategici contenuti nel Documento unico di programmazione garantisce la pianificazione di dettaglio su ciò che si deve conseguire nell'esercizio di riferimento.

La finalità del piano è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'Ente si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione delle relative informazioni verso l'esterno.

Alla redazione del piano hanno collaborato la struttura politica e tecnica dell'Ente.

Il Piano è pubblicato nella sezione "*Amministrazione trasparente*" – *Performance* - sottosezione *Piano Performance* del sito istituzionale del comune – [www.comune.ottana.nu.it](http://www.comune.ottana.nu.it)

## IL COMUNE DI OTTANA

Il centro abitato di Ottana sorge al centro della Sardegna e poco distante da Nuoro, sulla sponda sinistra del fiume Tirso, il maggior corso d'acqua dell'isola.

Il territorio del Comune, situato non lontano dalle pendici delle colline della Barbagia di Ollolai, è caratterizzato dalla varietà della vegetazione del paesaggio fluviale; nell'habitat naturale creato dal Tirso sono tuttora presenti lepri e anatre selvatiche, testuggini d'acqua dolce e galline prataiole.

Dal punto di vista morfologico il territorio è costituito da un'ampia distesa pianeggiante, raramente interrotta da formazioni collinari. La punta più elevata è il monte Nieddu che raggiunge i 560 metri di altezza.

Nel territorio scorrono pochi corsi d'acqua a regime torrentizio quali: il "Rio Liscoi", il "Rio Binzas", il "Rio Merdaris".

Particolare importanza riveste il fiume Tirso che scorre sul lato Ovest, che forma, a qualche chilometro più a valle, il lago Omodeo.

Il clima è spiccatamente continentale, le precipitazioni sono concentrate soprattutto tra la fine dell'autunno e l'inizio della primavera, e sono quasi del tutto assenti in piena estate. Il totale pluviometrico annuo medio è attorno ai 520 mm. È molto ampia l'escursione termica giornaliera, che può anche raggiungere i 25°C o poco più in occasione soprattutto di ondate di caldo africano. Possono esserci minime diffusamente sotto lo zero durante i mesi freddi, anche al di sotto dei -5 °C in occasioni di avvezioni fredde importanti. Il clima tende ad essere molto ventoso, come in tutta la Sardegna spirano spesso forti raffiche di maestrale specie in inverno e primavera; spesso intensi anche lo scirocco e il libeccio nel periodo prevalentemente luglio-ottobre. Ottana è però nota per essere molto spesso uno dei comuni europei più caldi, indubbiamente ha i valori massimi medi più alti di tutta la Sardegna soprattutto in piena estate, meno in inverno dove le località sarde marine hanno una maggiore mitezza. Spiccano i 46,7 °C all'ombra registrati dalla stazione meteo gestita dall'ARPAS ad Ottana, il 12 luglio 2011, valore considerato tra i più alti della storia della Sardegna, il più alto di tutta l'isola da quando questa stazione meteo è in funzione.

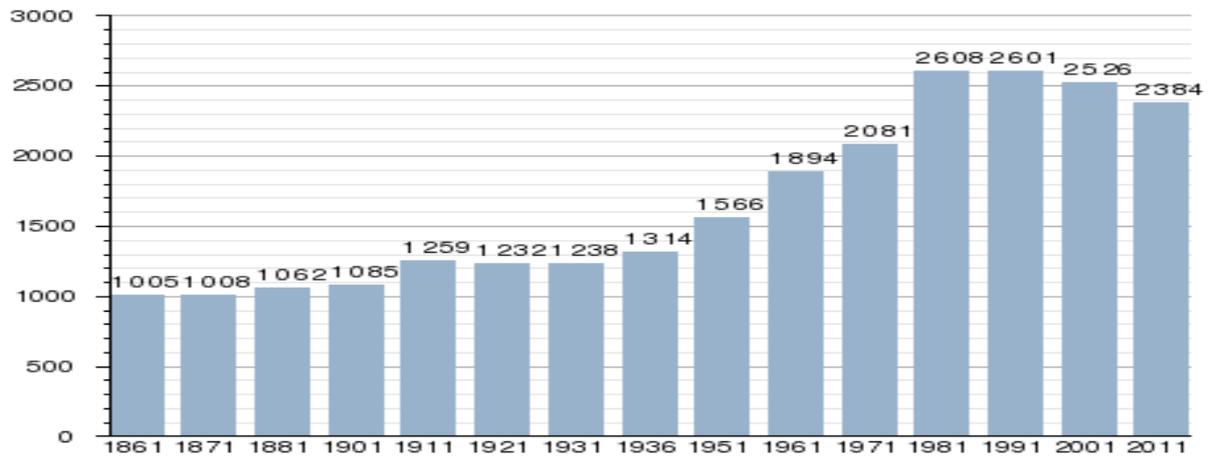
### Il contesto socio demografico

La popolazione al 31 dicembre 2018 risulta di 2264, di seguito viene illustrato l'andamento demografico degli ultimi 6 anni:

Descrizione	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Popolazione complessiva al 31 dicembre	2382	2373	2334	2308	2303	2264
In età prescolare (0/6 anni)	12	123	113	103	118	106
In età scuola obbligo (7/14 anni)	175	172	159	158	193	181
In forza lavoro 1° occupazione (15/29 anni)	380	339	356	344	292	297
In età adulta (30/65 anni)	1264	1249	1236	1219	1210	1185
In età senile (oltre 65)	443	490	470	484	490	495

Fonte : Ufficio demografico Comune di Ottana.

Nel grafico che segue è invece riportata l'evoluzione demografica dall'unità d'Italia a oggi



Fonte : Dizionario storico-geografico dei Comuni della Sardegna, 4. A cura di: Brigaglia Manlio, Tola Salvatore.

## **L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE**

Il Comune di Ottana è ente locale dotato di una propria autonomia normativa e finanziaria, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi, ne promuove e ne coordina lo sviluppo.

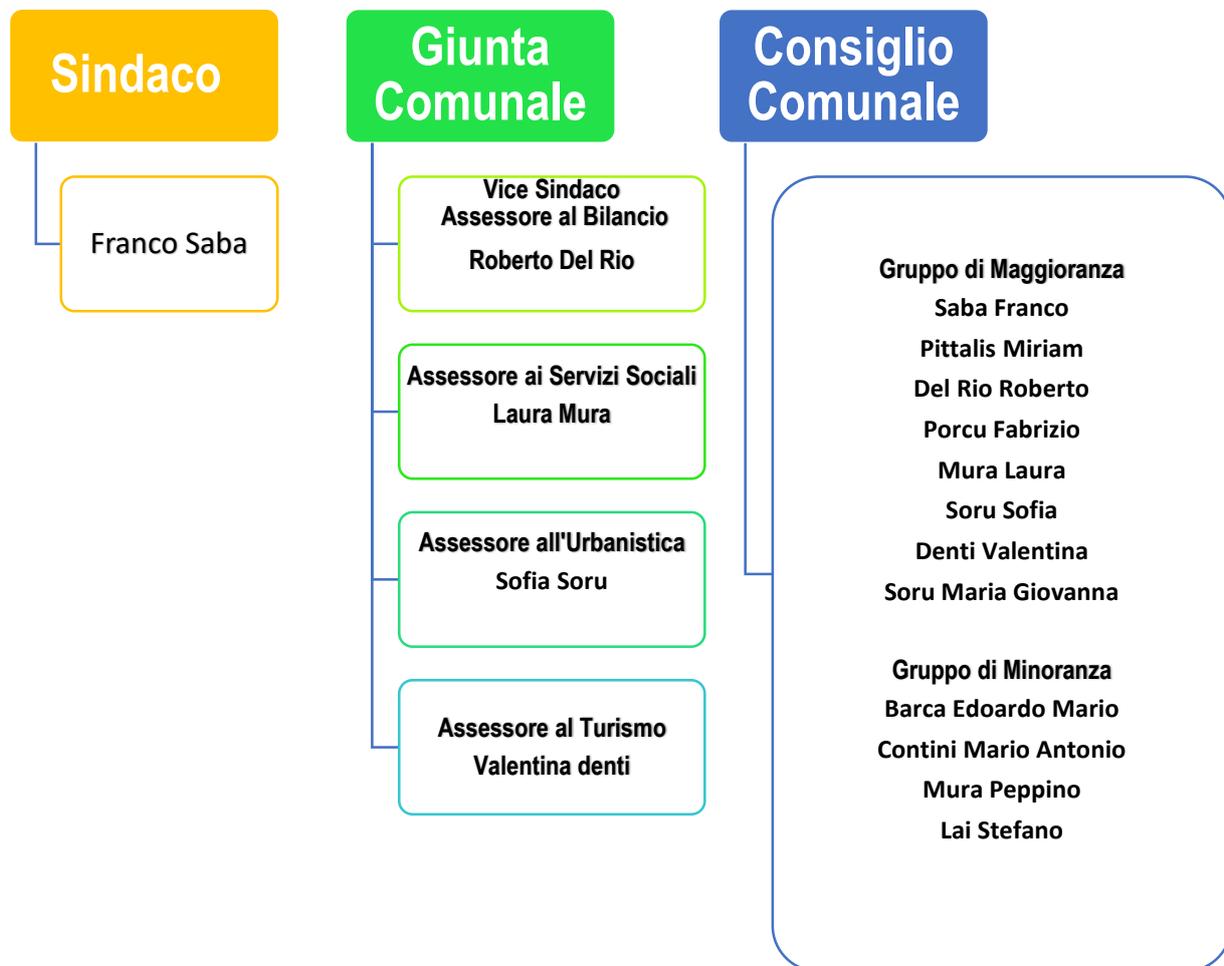
Il Comune è composto dagli Organi di indirizzo politico-amministrativo (Consiglio comunale, Sindaco e Giunta comunale) e dagli Organi di gestione (Uffici e servizi coordinati dai rispettivi Responsabili d'Area).

Il Sindaco è l'organo responsabile dell'amministrazione del Comune, rappresenta l'ente, convoca e presiede la giunta, nonché il consiglio in quanto non è previsto il Presidente del consiglio e sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti.

Il Consiglio Comunale di Ottana (organo di indirizzo e di controllo politico e amministrativo dell'Ente) è composto da 12 consiglieri e dal Sindaco, che lo presiede.

La Giunta comunale del Comune di Ottana è attualmente composta dal Sindaco, che la presiede e da 4 Assessori, uno dei quali ricopre, altresì, il ruolo di Vice-Sindaco.

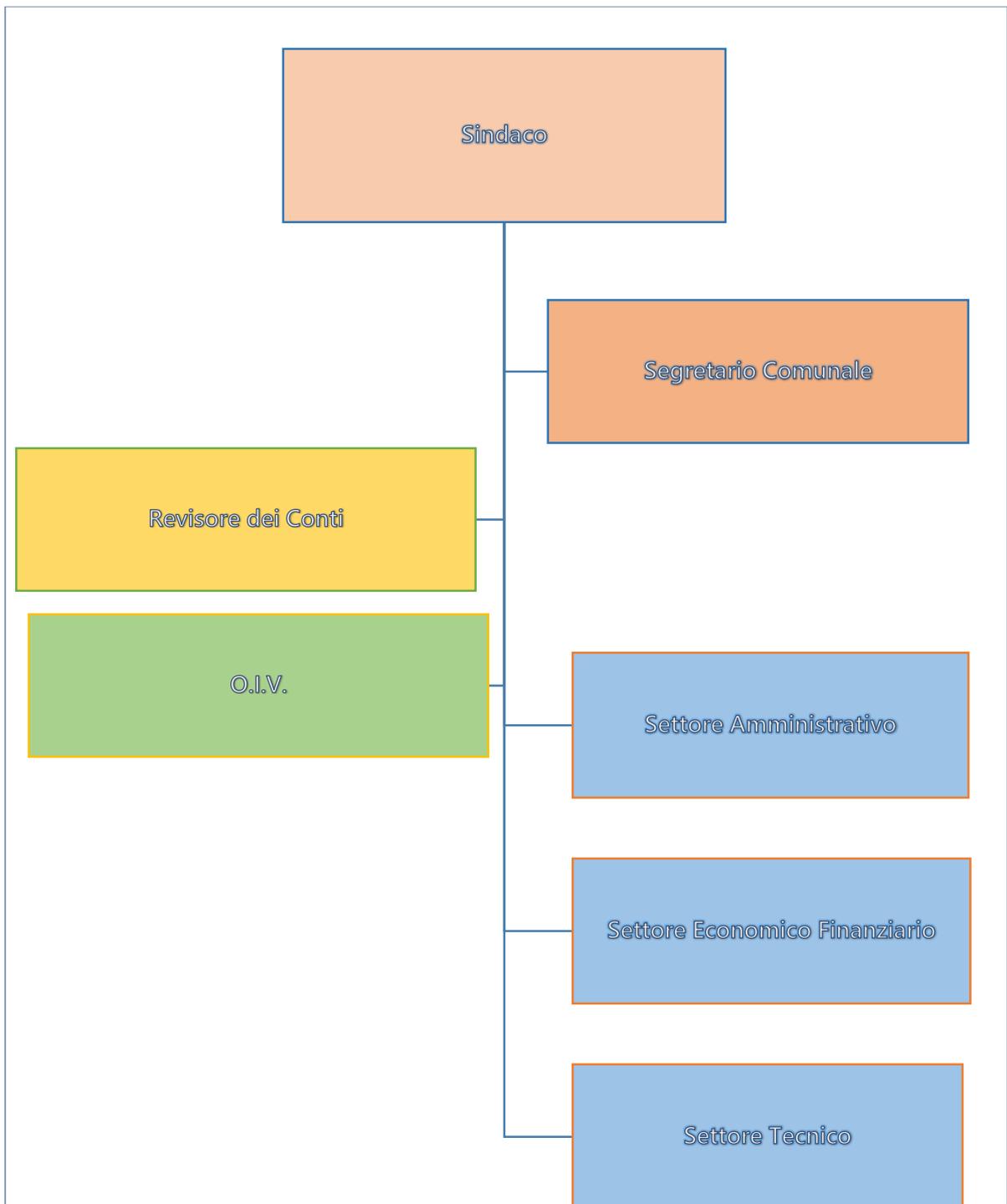
## ORGANO POLITICO



Il Comune di Ottana esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione ad aziende, consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

La struttura organizzativa è articolata in settori ed uffici. Le aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione .

L'organigramma e la struttura organizzativa attuale del Comune di Ottana è suddivisa in tre settori oltre al Segretario Comunale.



L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

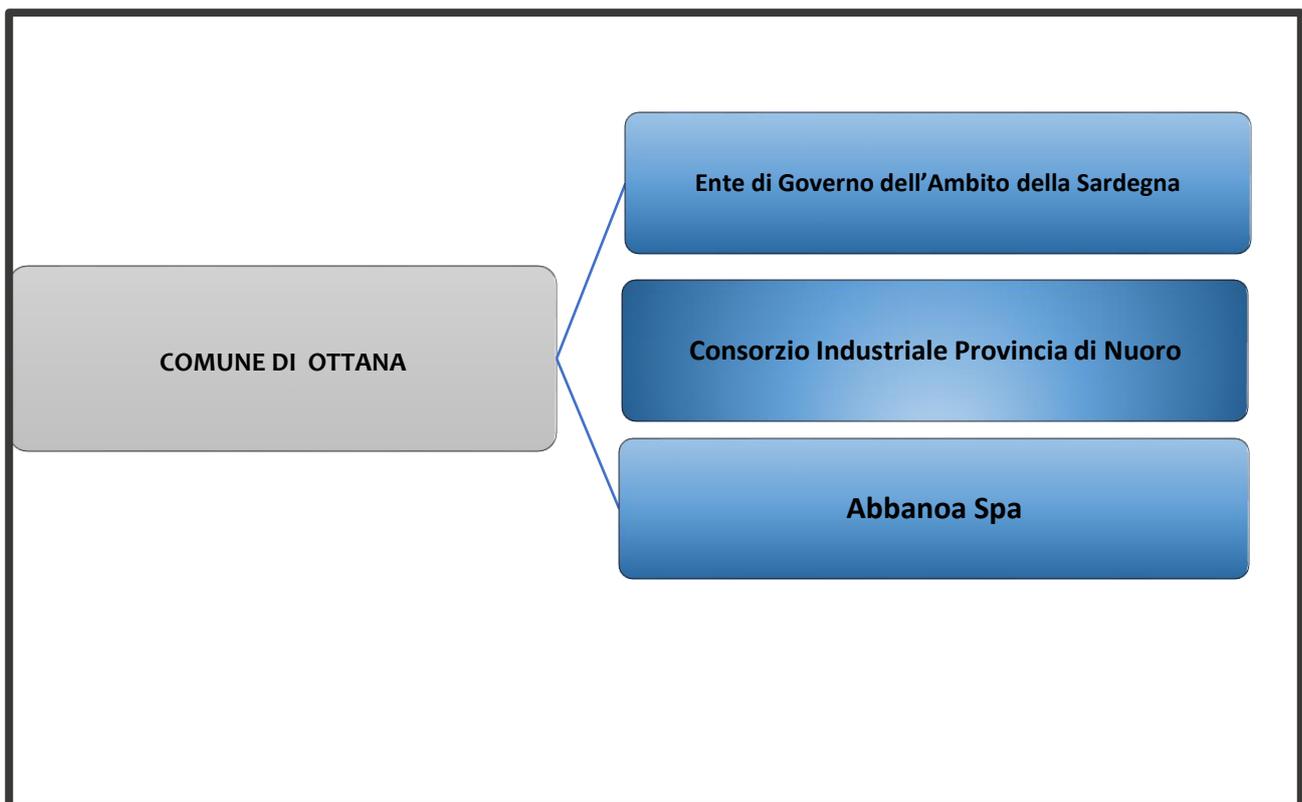
In considerazione delle sempre più stringenti limitazioni che la spesa di personale sta subendo in questi anni, sono state nel tempo avviate graduali riorganizzazioni dei settori con l'obiettivo di concentrare le risorse umane sulle attività strategiche per l'ente locale e demandando all'esterno quei servizi invece che non fanno parte del "core business" del Comune o che comunque possono essere gestiti da ditte specializzate con maggiore

flessibilità ed efficienza.

## ELENCO ENTI STRUMENTALI E SOCIETÀ CONTROLLATE E PARTECIPATE

Il Comune di Ottana detiene, inoltre, le seguenti partecipazioni in società e consorzi.

1. **Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna:** *ente di diritto pubblico* con partecipazione obbligatoria dei Comuni della Sardegna ai sensi della L.R. n. 4 del 04/02/2015, con funzioni di programmazione, organizzazione e controllo sull'attività di gestione del servizio idrico integrato.
2. **Consorzio Industriale Provincia di Nuoro:** Ente pubblico economico costituito con Legge Regionale n° 10 del 25/07/2008. Esercita le funzioni previste dalla L.R. n. 10 con il fine di gestire secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità le aree industriali e le infrastrutture con l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la valorizzazione delle imprese industriali nelle aree comprese nel territorio di competenza, nel quadro delle previsioni della programmazione generale e di settore della Regione e in collaborazione con gli organismi operativi regionali per le politiche industriali e degli altri enti locali territoriali competenti.
3. **Abbanoa S.p.A.:** gestore unico del servizio idrico integrato.



## LINEE STRATEGICHE

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Ente. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno l'Ente nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento 'Unico di Programmazione (D.U.P.), composto da due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente. La Seo attiene alla programmazione operativa dell'Ente ed ha un riferimento sia annuale che pluriennale, nella quale dovranno essere definiti gli obiettivi operativi individuati nell'ambito dei programmi di bilancio correlati alle singole missioni coerentemente agli obiettivi strategici contenuti nella SeS;
- Il Piano degli Obiettivi di Performance, che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi esecutivi di gestione da raggiungere nell'esercizio di riferimento, perfettamente coerenti con la programmazione operativa contenuta nel Dup e in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato e la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito;
- Il Ciclo di Gestione della Performance, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della

performance attesa dall'Ente. La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale adottata dall'Ente e la rendicontazione finale dei risultati intesa sia come performance dell'Ente complessivamente intesa (performance organizzativa) sia come performance organizzativa interna (performance individuale).

## IL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

L'ente con deliberazione della Giunta Comunale definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa dell'Ente. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli settori dell'Ente nel suo complesso.

### 1. **Misurazione e Valutazione delle Performance**

Per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale di ciascun settore (Amministrativo, Contabile e tecnico) si applicherà la metodologia di valutazione dell'Ente adeguata alle disposizioni contenute nel Dlgs 150/09 come modificato dal Dlgs 74/2017;

Gli obiettivi gestionali annuali sono suddivisi per uffici/attività. Per ciascun obiettivo specifico sono previsti indicatori di misurazione del risultato;

Gli obiettivi strategici di ciascun settore vengono individuati annualmente con l'adozione del P.D.O. in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata.

### 2. **Performance Organizzativa ed individuale**

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente tiene conto:

- del raggiungimento della performance dell'Ente nell'anno di riferimento;

La misurazione e la valutazione della performance individuale tiene conto:

- del raggiungimento degli obiettivi specifici di ciascun Settore in cui si suddivide la struttura organizzativa dell'Ente e del contributo individuale dato al perseguimento della performance organizzativa dell'Ente e dei comportamenti professionali manageriali. Gli obiettivi strategici dell'Ente vengono individuati annualmente con l'adozione del P.O.P. in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Al loro conseguimento concorrono tutti i dipendenti della struttura.

### **IL PIANO DEGLI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2019-2021**

Gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale dell'Ente sono stati concordati dall'Amministrazione con i Responsabili di settore in riferimento ai differenti ambiti di competenza assegnati.

Nell'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa si è tenuto conto delle esigenze sul perseguimento della performance dell'Ente e di tutti gli obblighi di legge il cui eventuale inadempimento è previsto come rilevante o determinante ai fini della valutazione della performance delle figure apicali degli Enti e del successivo accesso agli strumenti premiali.

Per la Performance Individuale si è tenuto conto delle esigenze organizzative prioritarie dell'Ente oltre agli Obiettivi Strategici dell'Amministrazione specifici per settore.

Le attività oggetto di misurazione e valutazione sono declinate in apposite schede, previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, che contengono specifiche indicazioni rispetto all'Unità organizzativa, al Centro di Responsabilità primario ed altri CRD

eventualmente coinvolti nel perseguimento delle attività, alla durata, alla descrizione dell' obiettivo, al risultato atteso, al peso, agli indicatori di misurazione, alla pianificazione temporale e al personale coinvolto.

## Comune di Ottana

Programmazione Performance Organizzativa 2019				Peso Assegnato													Peso Obiettivo			
				Giunta						Dirigenti/Responsabili										
				Importanza			Impatto Esterno			Esito	Complessità			Realizzabilità				Esito		
Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	Alta		Media	Bassa								
Realizzazione dei programmi e previsioni contenuti nei documenti di programmazione	Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	Formula = [ Risorse impegnate / Risorse programmate in sede di bilancio di previsione]*100 (Al netto della variazione relativa al riaccertamento dei residui)	Corrente 80% ;	x							5	x					5	10,00		
		Formula = [ Entrate Tributarie accertate/Previsione entrate tributarie] *100	85%	x								5	x					5	10,00	
		Formula = [ Entrate extratributarie accertate/ Previsione entrate tariffarie di propria competenza ]*100	75%	x								5	x					5	10,00	
		Formula = [Importo riscosso entrate proprie/ - Importo accertato entrate proprie]*100	65%	x								5	x					5	10,00	
		Formula = [ Importo spese correnti pagate di competenza/ - Importo spese correnti impegnate di competenza]*100	70%	x								5	x					5	10,00	
		Formula = [Data di Approvazione del Bilancio effettiva/Data di approvazione del Bilancio programmata]*100	100%	x								5	x					5	10,00	
		Formula = [somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto/rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento]	30 gg	x								5	x					5	10,00	
Funzionalità organizzativa: garantire il funzionamento dell'organizzazione finalizzato alla gestione dei servizi in una logica di efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa	Garantire un'efficace presidio degli elementi costitutivi ( approvvigionamento dei fattori produttivi; tempi di produzione; capacità di fronteggiare gli imprevisti; comunicazione interna; etc) del funzionamento dell'organizzazione al fine di definire e assicurare uno standard di funzionamento adeguato alle attese dell'amministrazione	Formula = [N. di acquisti realizzati già previsti nel programma delle acquisizioni / n. totale di acquisti realizzati nell'anno]	75%	x							5	x					5	10,00		
		Formula = [Tempo medio rilascio parere di regolarità contabile sulle determinate in conformità al regolamento interno - Tempo rilascio effettivo / tempo rilascio previsto= 1,00	3ggg	x								5	x					5	10,00	
		Formula = [Tempo medio rilascio parere di regolarità contabile sulle delibere in conformità al regolamento interno - Tempo rilascio effettivo / tempo rilascio previsto= 1,00	2ggg	x								5	x					5	10,00	
Risorse umane: garantire una corretta gestione del personale, secondo principi di legalità, equità e di riconoscimento del merito	Garantire una governance delle risorse umane orientata al merito, allo sviluppo e alla crescita delle competenze professionali nonché quelle comportamentali al fine di incentivarne la motivazione al conseguimento dei programmi e degli obiettivi	Contrattazione annuale avviata e conclusa entro dicembre di ciascun anno -Formula = [Si/No]	Si	x							5	x					5	10,00		
Trasparenza e Anticorruzione	Attuazione delle misure previste dalla normativa e dal PITPCT dell'ente in materia di trasparenza e anticorruzione	Formula = [ Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100	85%	x							5	x					5	10,00		
		Formula = [ Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100	80%	x								5	x					5	10,00	
Standard degli atti amministrativi	Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	Formula = [ N. atti sottoposti a controllo interno che non presentano anomalie/ N. atti sottoposti a controllo interno ]*100	85%	x							5	x					5	10,00		
				<b>Giunta</b>							<b>110</b>	<b>Responsabili</b>							<b>106</b>	<b>216,00</b>

## Comune di Ottana

### Programmazione Performance Obiettivi Specifici e Trasversali ai vari Settori su cui si articola l'organizzazione dell'Ente

SETTORI COINVOLTI	OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE		Peso Assegnato													Peso % Obiettivo		
			Giunta						Dirigenti/Responsabili									
	Importanza			Impatto Esterno			Esito	Complessità			Realizzabilità				Esito			
	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa		Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa					
Obiettivo Operativo: Giunta	Performance Attesa	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	Esito	Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa	Esito			
TUTTI I SETTORI	Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni	Predisposizione preventiva delle modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure previste nel capitolato d'appalto. Il responsabile avrà cura di presentare all'atto della valutazione finale e/o intermedia il documento di programmazione, corredato dalla successiva relazione su quanto effettivamente effettuato in allegato al presente obiettivo. Il presente obiettivo coinvolge tutti i settori nei quali si articola la struttura rganizzativa dell'ente.	x						8	x					x	10	18,00	
TUTTI I SETTORI	Piano operativo per valorizzare e qualificare la vivibilità del centro abitato	Ricognizione dei bisogni sulla base del recepimento delle istanze della parte politica ai fini della predisposizione e presentazione del Piano alla Giunta comunale entro il 30 settembre c.a. Attuazione delle misure 2019 contenute nel Piano conformemente al cronoprogramma sui vari interventi entro il 31.12.2019. Il presente obiettivo è tale da coinvolgere il servizio vigilanza tecnico e sociale, sulla base delle richieste di breve, medio e lungo termine dettato dall'Amministrazione.	x				x		10	x					x	10	20,00	
SETTORI: AMMINISTRATIVO E CONTABILE	Misure volte a garantire la piena attuazione delle scelte compiute dall'amministrazione con il piano del fabbisogno personale	Il Presente Obiettivo coinvolge il servizio Amministrativo e contabile e misura e valuta la capacità di realizzare pienamente quanto stabilito con il Piano del Fabbisogno del personale dell'Ente.	x					x	8	x					x	10	18,00	
SETTORE CONTABILE	Bonifica Banche dati	Bonificare e popolare la banca dati sulla piattaforma dei crediti commerciali presso il MEF al fine di allineare le loro risultanze con quelle della contabilità dell'ente al 31.12.2018		x				x	6	x					x	10	16,00	
			<i>Giunta</i>						32	<i>Responsabili</i>							40	7200%

<b>OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO ANNO 2019</b>						
<b>OBIETTIVO SPECIFICO</b>					<b>N.</b>	<b>1</b>
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>						
<b>COMUNE DI</b>			<b>OTTANA</b>			
<b>CDR</b>	<b>SEGRETERIA</b>	<b>RESPONSABILE PRIMARIO.:</b>	<b>SEGRETARIO COMUNALE</b>	<b>ALTRI CDR COINVOLTI</b>	.....	
<b>INDIRIZZO STRATEGICO</b>	AGGIORNAMENTO ORDINAMENTO INTERNO					
<b>MISSIONE</b>	Servizi istituzionali, generali e di gestione					
<b>PROGRAMMA</b>	Segreteria generale					
<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>						
AGGIORNAMENTO ROUS						
<b>OBIETTIVO GESTIONALE</b>						
<b>TITOLO OBIETTIVO</b>	<b>Redazione di un nuovo regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi</b>					
<b>RISULTATO ATTESO</b>	Questa esigenza scaturisce, innanzi tutto, dalla necessità di adeguare il regolamento in corso di validità alla normativa attualmente vigente e persegue l'obiettivo di dotarsi di una disciplina più efficace sugli aspetti fondamentali che guidano l'organizzazione amministrativa del Comune, i metodi per la sua gestione operativa e l'assetto della struttura organizzativa al fine di garantire la piena realizzazione degli obiettivi programmatici e la soddisfazione dei bisogni del Comune di Ottana.					

PESO OBIETTIVO	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura		
		Alto	Medio	Basso	20		
	Importanza	X					
	Impatto Esterno	X					
	Complessità	X					
Realizzabilità			X				
Risorse Assegnate al Programma	€	-	Risorse Obiettivo	€	-	Indice di assorbimento	#DIV/0!
<b>COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE</b>							
<b>INDICATORI DI RISULTATO (EFFICACIA - EFFICIENZA - TEMPO)</b>							
	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO		COLLABORATORI COINVOLTI	% PARTECIP.		
1	presentazione proposta di regolamento alla Giunta comunale	ENTRO IL 31.12.2019		.....	.....		
2							
3							
4							