



**COMUNE DI UDINE**

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2012**

**(Relazione sulla prestazione ai sensi dell'art. 6 della L.  
R. n. 16/2010)**

LUGLIO 2013



**COMUNE DI UDINE**

## **INDICE**

<b>1. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI UDINE</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>1.1 Piano della Performance</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>1.2 Documenti di rendicontazione del Piano della Performance</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>1.3 Valutazione delle performance individuali</b>	<b>Pag. 4</b>
1.3.1 La valutazione delle prestazioni dei dirigenti	<b>Pag. 4</b>
1.3.2 La Valutazione delle prestazioni dei vice dirigenti	<b>Pag. 5</b>
1.3.3 La Valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative	<b>Pag. 5</b>
1.3.4 La valutazione del personale privo di incarichi	<b>Pag. 6</b>
1.3.5 Prospettive future	<b>Pag. 6</b>
<b>1.4 Ruoli nel ciclo della Performance</b>	<b>Pag. 6</b>
<b>1.5 Schema ciclo della performance anno 2012</b>	<b>Pag. 8</b>
<b>2 ANALISI DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIRIGENTI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI</b>	<b>Pag. 9</b>
<b>3 RISULTANZE VALUTAZIONE DEL PERSONALE PRIVO DI INCARICHI AI FINI DELL'EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE</b>	<b>Pag. 10</b>
<b>4 QUALITÀ, TRASPARENZA E COINVOLGIMENTO STAKEHOLDER</b>	<b>Pag. 11</b>
<b>5 PARI OPPORTUNITÀ' E BILANCIO DI GENERE</b>	<b>Pag. 13</b>



COMUNE DI UDINE

## 1. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI UDINE

### 1.1 Piano della Performance

Il Piano della Performance del Comune di Udine si riferisce al triennio 2012-2014 e conferma l'articolazione in tre documenti discendenti in modo gerarchico l'uno dall'altro: Piano Generale di Sviluppo (PGS): aggiornamento 2012, Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2012-2014 e Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2012.

Il **Piano Generale di sviluppo**, aggiornato annualmente, ha valenza temporale quinquennale (2009-2013), si articola in 15 programmi, a loro volta suddivisi in progetti. Per ogni Programma viene illustrata, anche graficamente, la ripartizione della spesa corrente e per investimenti tra progetti per ogni anno del quinquennio (il dato è lo stanziamento definitivo per le annualità trascorse e lo stanziamento iniziale per le annualità ancora da chiudere). Per ogni progetto viene presentata la pianificazione di obiettivi ed azioni, quale sviluppo delle linee programmatiche del Sindaco, nonché la suddivisione della spesa corrente per intervento per ogni anno del quinquennio. Con l'aggiornamento 2012, il PGS è stato integrato valorizzando a preventivo gli indicatori di progetto.

La **Relazione Previsionale e Programmatica** ha valenza temporale triennale (ogni anno l'arco triennale di riferimento è quello successivo) e, come il PGS, è articolata per programmi e progetti.

Per ogni progetto, vengono descritti i cosiddetti obiettivi strategici, annuali o pluriennali, strumentali al conseguimento degli obiettivi descritti nel PGS. Per ognuno degli anni del triennio di riferimento vengono descritte le attività da svolgere per il conseguimento di ogni obiettivo strategico, indicatori di risultato e relativi target. Per ogni progetto viene illustrata anche l'attività istituzionale (con i relativi indicatori di impatto con target per ognuno degli anni di competenza) e l'elenco delle opere pubbliche (che troveranno completa o parziale attuazione nel corso del triennio), relative all'ambito d'intervento in cui si inserisce il progetto.

Gli stanziamenti finanziari (risorse correnti ed in conto capitale, spesa corrente e per investimento) del triennio a cui fa riferimento la RPP sono ripartiti tra i programmi.

Nella Relazione relativa al triennio 2012-2014 sono stati inseriti anche gli standard programmati per i servizi per cui esiste la Carta della qualità.

Il **Piano Esecutivo di Gestione** ha valenza temporale annuale. E' il documento mediante il quale viene pianificata la gestione concreta degli obiettivi strategici contenuti nella RPP per l'anno di competenza del PEG, degli obiettivi operativi (obiettivi di sviluppo dell'attività istituzionale descritta nella RPP) e delle opere pubbliche. Per ogni dirigente viene descritta nel PEG anche l'attività consolidata per linee di attività a cui vengono associati indicatori di quantità e di qualità.

Ogni obiettivo è articolato in fasi, che a loro volta possono essere articolate in azioni. Per ogni livello dell'obiettivo è prevista la data di inizio e di fine, il Servizio/Ufficio competente, il dirigente/vice dirigente responsabile, l'indicazione di altri Servizi/Uffici del Comune e di altri dirigenti/vice dirigenti coinvolti, l'indicatore di performance con relativa quantificazione, il peso relativo e il progetto (del PGS) di riferimento.

Per ogni dirigente responsabile, gli stanziamenti di bilancio vengono distribuiti per centro di costo e per capitoli.



## COMUNE DI UDINE

### **1.2 Documenti di rendicontazione del Piano della Performance**

Il **Piano Generale di Sviluppo** contiene, entro ogni progetto, una sezione dedicata allo Stato Avanzamento del progetto ove si relaziona circa il conseguimento di traguardi intermedi per portare a compimento il risultato atteso descritto nella sezione obiettivi del progetto.

Nel 2013, essendo in scadenza di mandato l'Amministrazione in carica dall'aprile del 2008, non si è ritenuto opportuno aggiornare il Piano Generale di Sviluppo. In compenso, è stato predisposto un "Catalogo di fine Mandato", confluito in parte nella "Relazione di fine mandato" redatta ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 149 del 2011, modificato con Legge 213 del 2012. Nella "Relazione" sono state riportate, per ogni programma, le principali attività svolte durante il Mandato con i relativi indicatori.

Con riferimento alla prima annualità della **Relazione Previsionale e Programmatica**, si provvede ad effettuarne il primo monitoraggio con lo Stato d'avanzamento dei programmi al 30/09 e, il secondo, con il Rendiconto della Gestione (da approvare entro il 30/06/2013).

Gli obiettivi **PEG** vengono monitorati al 15 agosto e ad anno terminato.

Una sintesi del monitoraggio degli obiettivi PEG è contenuta nel referto del Controllo di Gestione.

### **1.3 Valutazione delle performance individuali**

Il Comune di Udine dà concreta attuazione ai principi del D.Lgs. 150/2009 agganciando l'erogazione della retribuzione di risultato dei dipendenti (dirigenti, vice-dirigenti, posizioni organizzative, personale privo di incarichi) al grado di raggiungimento di obiettivi/attività contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione (che in modo più o meno diretto contribuiscono al conseguimento dei programmi dell'Amministrazione).

Segue un breve excursus sui diversi sistemi di valutazione esistenti presso il Comune di Udine che differiscono in funzione della disciplina contrattuale applicata alle diverse categorie in cui sono inquadrati i dipendenti.

#### **1.3.1 La valutazione delle prestazioni dei dirigenti**

Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro – Area della Dirigenza del personale del Comparto Unico sottoscritto in data 29 febbraio 2008 prevede la definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.

L'attuale Sistema di valutazione delle Prestazioni Dirigenziali del Comune di Udine è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 79 del 17/03/2009 e leggermente modificato, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009, con deliberazione n. 197 del 17/05/2011.

La valutazione riguarda due principali elementi: i risultati e le competenze con pari peso all'interno del sistema.

La valutazione dei risultati riguarda tutti gli obiettivi inseriti nel PEG ai quali l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) assegna un indice di strategicità e, sulla base del grado di raggiungimento, un punteggio. Il punteggio finale attribuito ai risultati è rappresentato dalla somma dei prodotti tra i punteggi assegnati al grado di raggiungimento degli obiettivi e il corrispondente indice di strategicità.

La valutazione delle competenze si concentra su alcuni aspetti ritenuti strategici dall'Amministrazione, ovvero:

Gestione delle risorse umane e dei gruppi di lavoro;

Relazioni interne ed esterne (comunicazione e negoziazione);



## COMUNE DI UDINE

Propositività e problem solving.

Per valutare le competenze vengono ponderate le valutazioni espresse da tutti i soggetti che in diverso modo collaborano con il dirigente valutato.

Nel valutare le competenze l'O.I.V. non agisce da valutatore diretto, ma da coordinatore del processo valutativo, esprimendo un punteggio medio risultante dalla valutazione da parte dei diversi soggetti coinvolti.

Come per il 2011, ogni dirigente è stato valutato (sul fronte competenze) anche in relazione alla capacità di allocazione delle risorse umane sugli obiettivi ed attività consolidata del PEG e sulla capacità di differenziare i giudizi sul personale assegnato in occasione della valutazione individuale. Al riguardo, con il PEG 2012, è stata formalizzata l'assegnazione, ad ogni dirigente, dell'obiettivo "Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori" teso alla ricognizione puntuale delle attività svolte da utilizzare come base dati per razionalizzare le strutture ed erogare i premi incentivanti ai propri collaboratori in funzione della produttività.

### **1.3.2 La Valutazione delle prestazioni dei vice dirigenti**

Con deliberazione giunta n. 35 del 25.1.2011 è stata approvata l'istituzione e la disciplina della vice dirigenza, cui compete la retribuzione di risultato, correlata agli esiti del sistema di valutazione annuale, in misura non superiore al 25% della retribuzione di posizione.

Il 31.1.2012 sono state prorogate le tre figure di vice dirigenza nominante dal 1.2.2011. Nel corso del 2012, due delle tre figure di vice dirigenza sono state soppresse, ripristinando le corrispondenti dirigenze, infine, la L.R. n. 27 del 31/12/2012 ha disposto che, a decorrere dal 7/01/2013, cessano gli incarichi in essere di vice dirigente conferiti dalle Amministrazioni pubbliche del Comparto Unico del pubblico impiego regionale e locale.

La Giunta comunale, con deliberazione n. 201 dell' 1/06/2012 ha disposto che la valutazione dei vice-dirigenti debba avvenire, per il 2012, secondo il sistema vigente per il personale dirigente.

### **1.3.3 La Valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative**

Con deliberazione giunta n. 243 del 27 aprile 2004 è stata istituita l'area delle Posizioni Organizzative del Comune di Udine, approvata la relativa disciplina, la metodologia di valutazione delle Posizioni, la valutazione del risultato della prestazione e le modalità di calcolo delle indennità di posizione e di risultato.

Il 30% della quota di Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative è legato alla valutazione dei fattori di prestazione (capacità decisionale e di coordinamento e propensione all'assunzione di responsabilità), il restante 70% è legato ai risultati conseguiti a fronte degli obiettivi assegnati.

Il titolare dell'incarico di posizione organizzativa ha compiti di attuazione di parte degli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione specificatamente delegati annualmente, dal Dirigente responsabile della struttura cui afferisce la posizione organizzativa, nell'atto di affidamento dell'incarico. Il Dirigente provvede anche alla valutazione dell'attività svolta.

### **1.3.4 La valutazione del personale privo di incarichi**

Con accordo decentrato del 20.5.2003, come modificato in data 16.4.2004, sono stati approvati i criteri di riparto del fondo per la produttività collettiva del personale non dirigente e non titolare di posizione organizzativa in base al quale l'80% dello stesso viene erogato in funzione del



## COMUNE DI UDINE

raggiungimento degli obiettivi/attività consolidata di PEG e, per il restante 20%, in funzione della valutazione individuale da parte del Dirigente responsabile.

Entro 20 giorni dall'approvazione del PEG i dirigenti responsabili programmano appositi incontri con i dipendenti per illustrare gli obiettivi da raggiungere durante l'anno e in tale sede vengono stabiliti gli obiettivi sui quali verrà liquidata l'80% della produttività e assegnati al personale con provvedimento formale. I dirigenti sono tenuti ad informare tutti i dipendenti circa la definizione degli obiettivi nonché del grado di avanzamento delle attività in direzione del loro raggiungimento, per favorire il massimo coinvolgimento e la partecipazione più consapevole da parte di tutti al raggiungimento dei risultati attesi. Nel 2012, al fine di completare il processo di adeguamento ai principi della riforma dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, con delibera di approvazione del PEG n. 201 del 1.6.2012, è stata approvata dalla Giunta una scheda tipo di assegnazione degli obiettivi ai dipendenti. Con tale scheda, è stata esplicitata la possibilità per i dirigenti/vice dirigenti di attribuire alle risorse umane assegnate obiettivi di struttura/unità operativa, individuali o di gruppo e le attività consolidate. Inoltre, sono stati introdotti, anche per il personale privo di incarichi, la pesatura degli obiettivi/attività e gli indicatori di riferimento.

### **1.3.5 Prospettive future**

L'analisi del percorso svolto nel 2012 ha permesso di individuare alcuni spunti di riflessione:

- si dovrà arrivare ad una integrazione del ciclo della performance con il nuovo sistema dei controlli interni, le disposizioni relative all'anti-corrruzione e all'amministrazione aperta, prevedendo nelle metodologie di valutazione anche dei richiami a questi temi;
- si dovrà porre una sempre maggiore attenzione nell'individuazione dei target degli indicatori, al fine di poter ridurre il più possibile l'influenza da fattori esogeni indipendenti dall'effettivo lavoro dei responsabili;
- è prevista la modifica del sistema di valutazione del personale non dirigente con una prima fase da attuarsi nel 2013 relativa alla valutazione delle competenze e nel 2014 da attuarsi anche per il raggiungimento degli obiettivi.

### **1.4 Ruoli nel ciclo della Performance**

Il Consiglio Comunale, su proposta della Giunta, approva il Piano Generale di Sviluppo e la Relazione Previsionale e Programmatica in allegato al Bilancio di Previsione (di solito entro il mese di febbraio). Il Piano Esecutivo di Gestione viene approvato dalla Giunta Comunale dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione. I contenuti degli aggiornamenti del Piano Generale di Sviluppo, della Relazione Previsionale e Programmatica e del Piano Esecutivo di Gestione emergono da incontri negoziali tra dirigenti/vice-dirigenti, direzione generale, Assessore competente e Assessore preposto alla Verifica del Programma e al Controllo di Gestione. Agli incontri partecipa anche l'Ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione (che si fa carico dell'elaborazione delle bozze dei documenti). L'O.I.V. propone la pesatura degli obiettivi del PEG alla Giunta.

L'ufficio Controllo di Gestione, sulla base delle dichiarazioni dei dirigenti e dei documenti/atti disponibili, predispone un documento di monitoraggio degli obiettivi PEG riportante la percentuale di raggiungimento degli obiettivi PEG che mette a disposizione dell'OIV previa condivisione con il Direttore Generale, al fine della valutazione delle prestazioni dei dirigenti. L'OIV incontra i dirigenti/vice dirigenti che ne facciano richiesta per discutere i punteggi assegnati agli obiettivi.



## **COMUNE DI UDINE**

Al processo di valutazione delle competenze dei dirigenti partecipano: il personale di categoria D e il personale con posizione organizzativa assegnato al dirigente oggetto di valutazione, i dirigenti appartenenti allo stesso dipartimento, gli Assessori di riferimento, il Sindaco e il Direttore Generale. La Giunta approva le risultanze della valutazione dell'OIV.

La valutazione del personale non dirigente/vice-dirigente compete ai dirigenti responsabili, anche sulla base degli esiti della verifica dello stato di conseguimento degli obiettivi/attività PEG effettuata dall'ufficio Controllo di Gestione.

## 1.5 SCHEMA CICLO DELLA PERFORMANCE PER IL 2012

FASI CICLO DELLA PERFORMANCE COMUNE DI UDINE PER L'ANNO 2011						
	Pianificazione	Programmazione	Aggiornamento/verifica stato avanzamento	Rendicontazione	Valutazione	Premialità
<b>Attività</b>	Aggiornamento Piano Generale di Sviluppo	Definizione obiettivi triennali ed annuali di performance	Aggiornamento infra-annuale PEG, Verifica infra-annuale su stato avanzamento progetti/obiettivi	Rendicontazione progetti e obiettivi anche in funzione della misurazione dei risultati conseguiti e delle prestazioni rese	Valutazione delle prestazioni dei dirigenti	Erogazione del premio di risultato ai dirigenti
<b>Soggetti coinvolti</b>	<p><b>Assessori</b>: formulano le proposte di aggiornamento</p> <p><b>Ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione (CDG)</b>: cura l'aggiornamento del piano</p> <p><b>Direttore Generale</b>: responsabile del procedimento</p> <p><b>Assessore referente alla Verifica del Programma</b>: propone l'aggiornamento del piano alla Giunta</p> <p><b>Consiglio Comunale</b>: approva l'aggiornamento del piano</p>	<p><b>Direttore Generale</b>: coordina il processo di negoziazione tra vertice politico ed amministrativo</p> <p><b>Assessore referente alla Verifica del Programma</b>: garantisce la coerenza degli obiettivi con quelli del PGS</p> <p><b>Dirigenti</b>: propongono obiettivi coerenti con il PGS</p> <p><b>Assessori</b>: propongono obiettivi politici coerenti con il PGS</p> <p><b>Ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione</b>: cura l'elaborazione di RPP ed obiettivi PEG</p> <p><b>Ufficio Programmazione, Bilanci e risorse finanziarie</b>: cura l'elaborazione dei dati finanziari della RPP e del PEG</p> <p><b>Giunta Comunale</b>: predispone la RPP e la presenta al Consiglio e approva il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) assegnando obiettivi e risorse ai dirigenti</p> <p><b>Consiglio Comunale</b>: approva la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP)</p> <p><b>OIV</b>: propone alla Giunta il peso relativo degli obiettivi assegnati con il PEG ai dirigenti al fine della misurazione della performance individuale</p>	<p><b>Dirigenti</b>: propongono la modifica degli obiettivi PEG e il monitoraggio di obiettivi e progetti</p> <p><b>Direttore Generale</b>: esprime il proprio parere in merito alle proposte di modifica degli obiettivi PEG</p> <p><b>OIV</b>: propone la ri-pesatura degli obiettivi a seguito delle modifiche da apportare</p> <p><b>Assessori</b>: esprimono il proprio giudizio sulle proposte di variazione PEG dei Dirigenti e validano i contenuti della ricognizione sullo stato d'attuazione dei programmi</p> <p><b>Ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione</b>: cura l'elaborazione della variazione degli obiettivi PEG, del monitoraggio obiettivi e della ricognizione sullo stato d'attuazione dei programmi</p> <p><b>Ufficio Programmazione, Bilanci e risorse finanziarie</b>: cura la variazione dei dati finanziari del PEG e la verifica degli equilibri di bilancio</p> <p><b>Giunta Comunale</b>: predispone la ricognizione sullo stato d'attuazione dei programmi e la presenta al Consiglio e approva la variazione PEG</p> <p><b>Consiglio Comunale</b>: prende atto del permanere degli equilibri di bilancio e della ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi</p>	<p><b>Dirigenti</b>: propongono il monitoraggio di obiettivi e progetti</p> <p><b>Direttore Generale</b>: esprime il proprio parere in merito al monitoraggio degli obiettivi PEG</p> <p><b>Ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione</b>: cura l'elaborazione dei documenti</p> <p><b>Ufficio Programmazione, Bilanci e risorse finanziarie</b>: cura la rendicontazione dei dati finanziari</p> <p><b>Giunta Comunale</b>: predispone la Relazione d'accompagnamento al Rendiconto della Gestione e prende atto del Referto del Controllo di Gestione</p> <p><b>Consiglio Comunale</b>: approva il Rendiconto della Gestione</p>	<p><b>Direttore Generale</b>: valuta le competenze dei Dirigenti</p> <p><b>OIV</b>: valuta il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti e coordina il processo di valutazione delle competenze dirigenziali</p> <p><b>Assessori</b>: valutano le competenze dei Dirigenti</p> <p><b>Dirigenti</b>: valutano le competenze dei colleghi dello stesso Dipartimento</p> <p><b>Dipendenti</b>: valutano le competenze dei propri Dirigenti</p> <p><b>Sindaco</b>: valuta le competenze dei Dirigenti</p> <p><b>Ufficio Organizzazione</b>: cura la redazione delle schede dei risultati e delle competenze</p> <p><b>Giunta Comunale</b>: approva la valutazione dei dirigenti</p>	<p><b>Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane</b>: eroga i premi incentivanti</p>
<b>Documenti</b>	<p style="text-align: center;"><b>Piano della Performance 2012</b></p> <p><b>Piano Generale di Sviluppo (PGS): aggiornamento 2012</b></p>	<p><b>Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2012-2014</b></p> <p><b>Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2012</b></p>	<p><b>Variazione PEG 2012</b></p> <p><b>Ricognizione sullo Stato d'Attuazione dei Programmi al 30/09/2012 e verifica della salvaguardia degli equilibri di bilancio</b></p>	<p><b>Relazione al Rendiconto della Gestione 2012</b></p> <p><b>Rendiconto della Gestione 2012</b></p> <p><b>Report contenente il monitoraggio degli obiettivi PEG al 30/12/2012</b></p>	<p><b>Scheda dei risultati 2012</b></p> <p><b>Scheda della competenze per ogni dirigente 2012</b></p>	
<b>Modalità</b>	Le proposte di aggiornamento del piano provenienti dagli Assessori confluiscono nella bozza di piano da sottoporre al vaglio della Giunta prima dell'approvazione da parte dell'organo consultivo	Da incontri negoziali tra Direzione Generale, Assessori Competenti, Dirigenti responsabili e Assessore alla Verifica del Programma emergono i contenuti di RPP e PEG che vengono poi rielaborati in coerenza con l'allocatione delle risorse finanziarie ed umane.	I Dirigenti propongono la variazione degli obiettivi PEG, il Direttore Generale e gli Assessori competenti esprimono i pareri in merito alle proposte dirigenziali, l'OIV ri-pesa gli obiettivi a seguito delle variazioni intervenute. La Giunta approva la variazione PEG. I Dirigenti provvedono al monitoraggio infra-annuale di progetti ed obiettivi.	I Dirigenti forniscono la maggior parte delle informazioni necessarie per redigere progetti ed obiettivi, talvolta si ricorre anche ad altre fonti (atti, documenti) se disponibili. La Relazione al Rendiconto viene presentata dalla Giunta al Consiglio che l'approva quale allegato al Rendiconto della Gestione.	Sulla base degli esiti del monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi PEG e delle valutazioni espresse dai soggetti individuati dal sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali, applicato nel Comune di Udine, approvato con deliberazione giuntale n. 79 del 17 marzo 2009 l'OIV, dopo aver incontrato i dirigenti che ne facciano richiesta, compila la Scheda di valutazione individuale con il punteggio finale. Gli esiti della valutazione dell'OIV devono poi essere approvati dalla Giunta Comunale.	La Giunta, approvata la scheda di valutazione individuale per ogni dirigente, demanda agli uffici competenti gli atti successivi di determinazione della retribuzione di risultato spettante ai singoli Dirigenti e la relativa liquidazione.
<b>Tempi</b>	L'aggiornamento 2012 del PGS è stato approvato dal Consiglio Comunale il 24/04/2012 con deliberazione n. 33.	La RPP 2012-2014 è stata approvata dalla Giunta Comunale il 28/03/2012 con deliberazione n. 117 e dal Consiglio Comunale il 26/04/2012 con deliberazione n. 40. Il PEG 2012 è stato approvato dalla Giunta il 01/06/2012 con deliberazione n. 201.	Gi obiettivi del PEG 2012 sono stati variati con deliberazione giuntale n. 428 del 11/12/2012. La Ricognizione sullo stato d'attuazione dei Programmi e la verifica degli equilibri di bilancio è stata approvata dal Consiglio Comunale il 27/09/2012 con deliberazione n. 59. Il report contenente il monitoraggio degli obiettivi PEG al 15/08/2012 è stato trasmesso via e-mail ad Assessori competenti il 24/10 2012	La Relazione al Rendiconto della Gestione 2012 è stata approvata dal Consiglio Comunale il 24/06/2013, con deliberazione n. 36. Il report contenente il monitoraggio degli obiettivi PEG al 31/12/2012 è in corso di redazione.	La Valutazione delle prestazioni dirigenziali Anno 2012 verrà approvata dalla Giunta a seguito della conclusione della valutazione da parte dell'OIV.	
<b>Periodicità</b>	Il PGS ha valenza temporale quinquennale (2009-2013) ma viene aggiornato annualmente	La RPP ha valenza temporale triennale, ma annualmente viene aggiornata Il PEG ha valenza temporale annuale	Variazione PEG, verifica infra-annuale stato avanzamento progetti e obiettivi vengono solitamente fatti una volta all'anno	Rendicontazione annuale	Annuale	Annuale





COMUNE DI UDINE

## 2 ANALISI DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIRIGENTI AI FINI DELLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

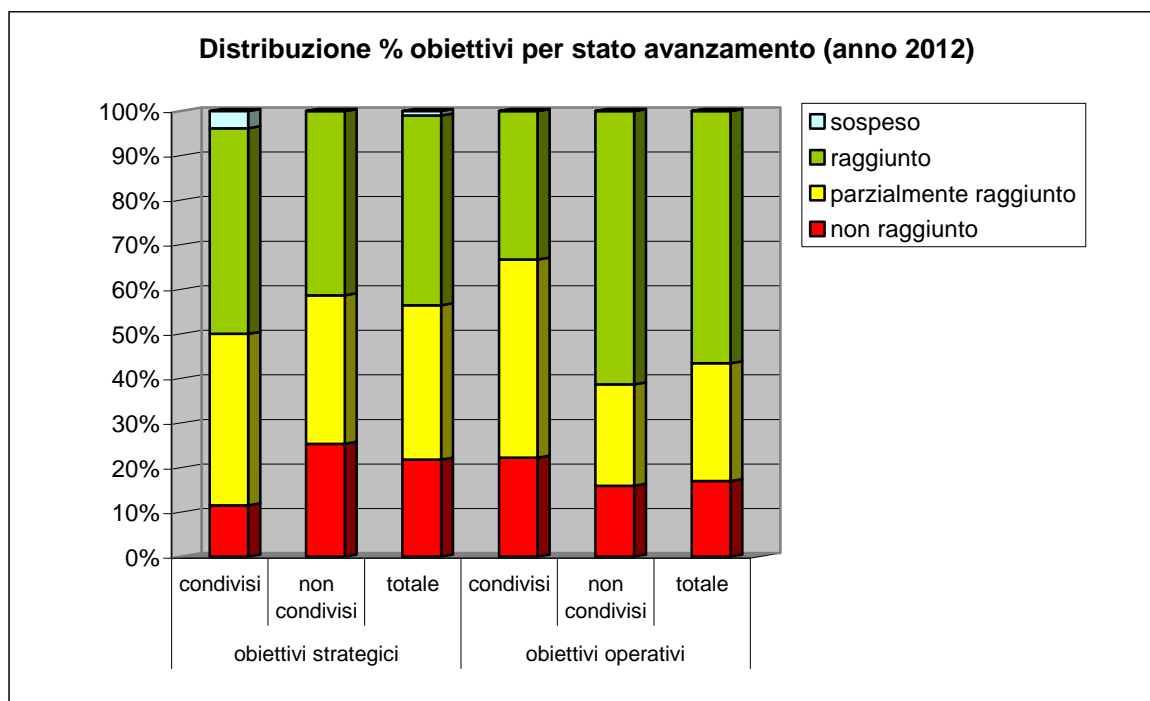
Per quanto riguarda gli obiettivi assegnati nel 2012 ai dirigenti, ai fini della valutazione del risultato, segue una tabella riepilogativa del grado di conseguimento per tipologia di obiettivo.

	Non raggiunti	Parzialmente raggiunti	Raggiunti	Sospesi	TOTALE
<b>Obiettivi strategici</b>	22	35	43	1	<b>101</b>
<i>di cui condivisi</i>	3	10	12	1	<b>26</b>
<b>Obiettivi operativi</b>	9	14	30	0	<b>53</b>
<i>di cui condivisi</i>	2	4	3	0	<b>9</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>31</b>	<b>49</b>	<b>73</b>	<b>1</b>	<b>154</b>

Si evidenzia che si definisce condiviso un obiettivo, di cui non si è titolari, assegnato ad una pluralità di dirigenti (per il titolare l'obiettivo è o strategico od operativo).

Gli obiettivi condivisi sono stati conteggiati una sola volta e classificati nella tipologia assunta per il titolare dell'obiettivo.

Segue un grafico rappresentativo della distribuzione degli obiettivi per tipologia d'appartenenza e per stato di avanzamento.





## COMUNE DI UDINE

Il raggiungimento almeno parziale degli obiettivi, cioè con avanzamento pari ad almeno il 50%, è complessivamente dell'80%, tra questi gli obiettivi pienamente raggiunti costituiscono il 47% del totale degli obiettivi assegnati. In termini distributivi, si rilevano prestazioni superiori per gli obiettivi operativi (83% circa di obiettivi almeno parzialmente raggiunti e 57% di obiettivi pienamente raggiunti) rispetto agli obiettivi strategici (78% circa di obiettivi almeno parzialmente raggiunti e 43% di obiettivi pienamente raggiunti).

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, l'OIV ha riconosciuto il totale raggiungimento (punteggio pari a 3) laddove l'avanzamento sia stato almeno del 90%, il parziale raggiungimento (punteggio da 1 a 2,5) con una percentuale di avanzamento almeno del 50% e il mancato raggiungimento (punteggio pari a 0) al di sotto del 50%.

Il punteggio assegnato agli obiettivi condivisi non sempre coincide per i diversi dirigenti assegnatari in quanto l'O.I.V. ha tenuto conto del singolo contributo ai fini del perseguimento dei target fissati a preventivo.

### 3 RISULTANZE VALUTAZIONE DEL PERSONALE PRIVO DI INCARICHI AI FINI DELL'EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

Per l'anno 2012 la performance individuale del personale, relativamente alle valutazioni per le quali è riconosciuta la produttività, ha dato le seguenti risultanze (secondo la suddivisione in 3 fasce e per gruppi omogenei previsto dalla scheda informativa 2 del Conto Annuale, che monitora il grado di differenziazione della produttività erogata ai dipendenti):

Gruppi omogenei	Numero dipendenti con <b>importi di produttività</b>			
	≥ 90% del max attribuito	60% > max attribuito < 90%	≤ 60% del max attribuito	totali
A	19	7		26
B	2	220	25	247
C/PLA	2	258	21	281
D/PLB	1	146	8	155
PART-TIME, CESSATI ASSUNTI CORSO D'ANNO	3	162	32	197
Totale n. dipendenti	<b>27</b>	<b>793</b>	<b>86</b>	906
Grado di differenziazione delle SOMME collegate a produttività collettiva	<b>3%</b>	<b>88%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>



COMUNE DI UDINE

## 4 QUALITÀ, TRASPARENZA E COINVOLGIMENTO STAKEHOLDER

Nel Comune di Udine manca una rilevazione sistematica ed organizzata dei bisogni, ma in molti uffici sono stati già da tempo intrapresi percorsi di ascolto che costituiscono un'importante punto di partenza per strutturare anche questa attività.

Nel 2012, tra le fasi dell'obiettivo PEG 2012 "Ciclo di gestione delle Performance", è stata prevista la "sperimentazione di rilevazione dei bisogni degli stakeholder tramite incontri di ascolto".

A tal fine si è proceduto a sintetizzare le attività già svolte da altri uffici ed è stato generato un caso pilota nell'analisi dei bisogni dei cittadini di Udine. Il caso pilota ha riguardato i bisogni delle famiglie in vista dell'attivazione dell'Agenzia per la Famiglia.

L'analisi è stata effettuata tramite la costruzione di una matrice ove sono state incrociate le diverse tipologie di famiglia individuate con le aree di bisogno ritenute più significative.

La stessa matrice è stata utilizzata per approfondire tre aspetti: la rilevanza del bisogno per ogni classe di famiglia, l'entità del bisogno rilevata nel contesto udinese e l'offerta di servizi attualmente erogati, dal Comune e da altri enti pubblici, del privato e dell'associazionismo, quale risposta ai bisogni mappati.

Nella prima parte dell'anno è stato completato il processo di stesura dell'elenco dei servizi del Comune di Udine e di elaborazione delle **Carte dei Servizi**, contenenti gli standard di qualità. Nell'iter di predisposizione delle Carte sono state coinvolte le Associazioni dei Consumatori e i Comitati di verifica della qualità.

Per rafforzare la coerenza del sistema della performance, la Relazione Previsionale e Programmatica 2012-14 è stata integrata con alcuni standard di qualità contenuti nelle suddette Carte per i quali sono stati fissati target migliorativi per garantire il perseguimento della performance di ente e di struttura anche in termini di qualità.

Relativamente al **benchmarking**, all'interno del progetto BenchPA, nel 2012 si è provveduto alla predisposizione dei questionari di rilevazione della qualità percepita per il servizio di raccolta dei rifiuti. Il progetto si è concluso nel 2013 con il confronto della qualità del servizio percepita dai fruitori del servizio di ogni comune partecipante all'iniziativa.

Riguardo alla **trasparenza**, pur in assenza di un formale Programma Triennale, il Comune di Udine ha intrapreso, già da alcuni anni, molte azioni rilevanti nella direzione della trasparenza intesa quale accessibilità totale, a servizio dei cittadini e presupposto per un reale controllo sociale diffuso sull'operato dell'Ente.

Un percorso che vede oggi un sistema integrato di azioni e strumenti a disposizione del cittadino che offrono sia la piena conoscenza e disponibilità di atti, dati ed informazioni, sia una serie di tools di partecipazione.

Per quanto riguarda le azioni in ottemperanza agli obblighi di legge si segnala:

- l'Albo Pretorio Online;
- L'istituzione della PEC – Posta Elettronica Certificata istituzionale
- la sezione "Trasparenza Valutazione e Merito" sul sito del Comune
- il completo adempimento agli obblighi dell'art 11 comma 8 delle L.150/2009 e alle "Linee Guida per i siti web delle Pubbliche Amministrazioni" del 2011.



## COMUNE DI UDINE

L'aggiornamento del sito web è stato inserito nella Relazione Previsionale e Programmatica, rendendolo obiettivo preciso, istituzionalizzato e continuativo del Comune di Udine.

La qualità del lavoro svolto è stata verificata mediante la “Bussola della trasparenza”, lo strumento messo a disposizione dal Ministero, che ha validato la qualità del sito comunale (n. indicatori soddisfatti: 40 su 42).

Tra gli strumenti messi a punto dal Comune nell'ambito della più completa apertura ai cittadini e agli stakeholder si segnalano inoltre:

- la pubblicazione online delle Carte dei Servizi
- la pubblicazione online (ben prima della previsione di legge) di una sezione dedicata agli OpenData; i primi dati pubblicati in formato aperto sono stati i bilanci comunali, i principali dati ambientali, demografici e i dati georeferenziati sulle opere pubbliche (opere completate nel 2011);
- gli strumenti del progetto AscoltoAttivo:
  - o Questionari di citizen satisfaction per tutti sportelli e circa il 50% dei servizi, con pubblicazione online dei risultati delle rilevazioni;
  - o Segnalazioni online (progetto e-part): il servizio prevede che i cittadini possano effettuare segnalazioni (anche da smartphonpe) e seguire l'iter della segnalazione fino alla sua soluzione; l'iter è trasparente e visibile a chiunque si connette al sito. Dall'attivazione del servizio (ottobre 2010) al 31/12/2012 sono state effettuate oltre 2.100 segnalazioni, di cui 1.085 nel solo 2012.
  - o Wiki dei regolamenti: progetto sperimentale di semplificazione partecipata del linguaggio del Comune;
  - o Suggerimenti online: strumento a disposizione dei cittadini per inviare suggerimenti migliorativi
  - o idee innovative online: strumento a disposizione dei cittadini per proporre nuove idee per migliorare la città
- OpenMunicipio: Udine è stato il primo Comune in Italia a rendere pubblica e trasparente l'attività degli organi politici comunali (sindaco, giunta e consiglio) e a consentire anche la possibilità di partecipare ai lavori, con proposte, commenti e valutazioni sugli atti in fase di formazione.

Le iniziative legate alla trasparenza e alla partecipazione sono state sempre accompagnate da un'efficace comunicazione ai cittadini.

In quest'ottica il Comune ha nel tempo riorganizzato i suoi strumenti di comunicazione, adeguandoli all'evoluzione sociale e alle modificate abitudini relazionali e di informazione dei cittadini. Di conseguenza, ha assunto un'importanza sempre maggiore l'impiego degli strumenti di comunicazione online, con particolare incremento negli ultimi anni dell'uso dei social media (Facebook, Twitter, YouTube, ecc.).

Infine, per le “Giornate della Trasparenza” 2012 il Comune di Udine ha organizzato un'iniziativa/evento rivolta ai vari target e stakeholder cittadini denominata UdineSmart: due giornate di incontri su più sedi, in cui è stato fatto il punto – in maniera partecipativa – sulle principali azioni comunali nell'ambito delle nuove tecnologie e delle modalità innovative di comunicazione e partecipazione civica (banda ultralarga, OpenMunicipio, social media, opendata, e-part, smart cities).



## COMUNE DI UDINE

### 5 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione ed il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) del Comune di Udine è stato nominato con Determinazione Dirigenziale n. 108 del 10 ottobre 2011 - ratificata con Istruttoria della G.C. N. 341 dell'8 novembre 2011.

Nel 2012 il Comitato si è riunito 8 volte e ha proseguito la propria attività incentrandola sui temi emersi dalla rilevazione elaborata a seguito dell'indagine effettuata tramite l'erogazione di un questionario, somministrato al personale dipendente, sui temi della conciliazione dei tempi famiglia e lavoro. L'indagine ha avuto un riscontro positivo in termini di partecipazione, infatti hanno spontaneamente partecipato alla rilevazione circa un terzo dei dipendenti in servizio, dei quali il 75% di sesso femminile a conferma che la sensibilità verso la tematica è evidentemente legata al genere. Dal questionario è emersa con evidenza la necessità di operare per:

- promuovere informazione e sensibilizzazione per far progredire la mentalità e la cultura di genere, a tutti i livelli organizzativi;
- sensibilizzare i vertici sulle opportunità normative per favorire l'introduzione di misure di conciliazione e pari opportunità;
- incoraggiare modelli di organizzazione del lavoro che riflettano sia le necessità della Amministrazione che quelle dei lavoratori legate alla conciliazione;
- progettare misure che incoraggino lo sviluppo di servizi di sostegno ai bisogni delle persone dei nuclei familiari, fornendo protezione specifica alle famiglie monoparentali.

Sulla scorta di quanto rilevato durante l'anno 2012 il CUG ha quindi impostato e, in alcuni casi, completato, le seguenti attività di seguito sinteticamente illustrate:

- elaborazione e approvazione della Giunta Comunale con D.G. n.170 dell'8/5/2012 del “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia”
- per i componenti del CUG è stato realizzato un incontro formativo/informativo sulla “Esperienza del Punto di Ascolto della Provincia di Udine” con particolare attenzione ai temi e alla definizione di concetto di mobbing e mirato a fornire informazioni utili sul funzionamento dello sportello che attualmente rappresenta, per tutti i dipendenti degli Enti Locali, un importante punto di riferimento territoriale nella Regione FVG;
- attivazione e aggiornamento di una sezione specifica della rete di comunicazione interna Intranos interamente dedicata al CUG, ove vengono pubblicate notizie, disposizioni, attività e tutti i verbali degli incontri;
- attivazione di una casella di posta elettronica di riferimento per favorire lo scambio di informazioni e di proposte tra il Comitato e il personale dipendente;
- costituzione di un gruppo di lavoro interno al CUG che sta tuttora lavorando per la presentazione di una analisi di fattibilità dell'applicazione dell'istituto del Tele-Lavoro, previsto e anche recentemente riproposto dalla normativa ma mai attivato dalla maggior parte delle Amministrazioni Locali. Oltre alla studio di fattibilità che comporta una



## COMUNE DI UDINE

- comparazione di costi-benefici, l'analisi è mirata alla redazione di uno strumento regolamentare che definisca criteri e modalità di gestione dell'istituto;
- studio e verifica dei dati relativi alla gestione della mobilità interna del personale, con la possibilità di intervento, in termini propositivi, sui contenuti del Regolamento di Mobilità, attualmente in fase di definizione;
  - impostazioni di relazioni collaborative tra il CUG, la Commissione Pari Opportunità ed il gruppo di lavoro interno dedicato al Bilancio di Genere, attraverso la nomina di un componente che rappresenti il Comitato negli altri organismi comunali che si occupano di temi di genere;
  - collaborazione operativa, supporto e condivisione del Bilancio di Genere 2012

Il Bilancio di Genere presentato nel 2012, ha analizzato le voci di Bilancio in termini propositivi nel senso che ha presentato analisi e riflessioni finalizzate a configurare una proposta da presentare agli Organi Politici affinché in sede di Bilancio di Previsione destinino parte delle risorse disponibili per soddisfare le esigenze più sentite dalle donne, al fine di conciliare meglio tempi di cura, tempi di custodia e tempi che le donne possano dedicare a se stesse e nell'ottica del miglioramento della qualità di vita in città. Il Bilancio di Genere non ha rappresentato solo un documento di rendicontazione ma è stato impostato per intervenire nella fase di programmazione, dando spazio ai programmi futuri dell'Amministrazione e diventando così un concreto strumento di orientamento alle politiche delle pari opportunità.

Il Bilancio di Genere ha inoltre coinvolto alcune realtà associative che operano nel territorio comunale in tutti i campi e i settori della vita pubblica, per eliminare gli ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di qualsiasi individuo, per ragioni connesse al genere, alla religione, alle convinzioni personali, all'origine etnica, alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale. Da tale coinvolgimento sono emerse diverse proposte di collaborazione e di condivisione di attività mirate alla individuazione di azioni positive a favore della salvaguardia delle politiche di genere e contro le discriminazioni.

Tra le azioni realizzate o proposte dal gruppo di lavoro del BdG, insieme alla Commissione Pari Opportunità vi è stato anche il supporto alle realizzazioni di attività concrete di rilevante importanza, quale il rinnovo e l'implementazione di un Protocollo d'Intesa con l'Ordine degli Avvocati di Udine che, oltre ad offrire alle donne in situazione di disagio e in difficoltà economiche l'opportunità di ricevere una consulenza per risolvere problematiche giuridiche di tipo penale o civile, ha previsto, in collaborazione con le Forze dell'Ordine, anche la valutazione e l'individuazione di possibili soluzioni a problematiche quali quelle del maltrattamento e della violenza sulle donne e sui minori. La Convenzione è stata sottoscritta nel dicembre 2012 e avrà una durata di due anni.

**SCHEDE DI RIEPILOGO VALUTAZIONE  
OBIETTIVI 2012**





## SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**AGOSTI MARIA TERESA**

Periodo di valutazione:

**2012**

<b>1^ area di valutazione</b>	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a)*b) Punteggio finale</b>
	Stesura del 2° Piano di Zona	1,5	66%	2	3
	Potenziare e qualificare il processo di sostegno e allontanamento del minore nonché il sistema di accoglienza dei minori collocati all'esterno della propria famiglia di origine.	1	70%	2	2
	Migliorare i livelli organizzativi ed operativi di integrazione sociosanitaria finalizzati alla presa in carico integrata	1	70%	2	2
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	100%	3	1,5
	Agenzia Famiglia e Quoziente familiare	0,5	85%	2,5	1,25
	<b>Totali</b>	<b>4,5</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>9,75</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>13,5</b>
--	-------------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**AGOSTINI LORENZO**

Periodo di valutazione:

**2012**

1 <sup>^</sup> area di valutazione	Obiettivi	a) Indice di strategicità <sup>1</sup>	Percentuale di raggiungimento	b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup>	a) * b) Punteggio finale
	Rifunionalizzazione di immobili nell'ambito della ex caserma Osoppo	0,71	75%	2	1,43
	Piano di valorizzazione immobili comunali: permuta con l'Agazia del Demanio	1,02	100%	3	3,05
	Edicole	0,20	70%	2	0,41
	Ex campeggio del Cormor	0,31	100%	3	0,92
	Rispettare le scadenze del progetto REFREEDOM	0,51	100%	3	1,53
	Gruppo d'opere n. 1: rispettare tempistica programmata	0,51	100%	3	1,53
	Gruppo d'opere n. 2: accelerare i tempi di chiusura delle opere i cui lavori sono terminati	0,51	100%	3	1,53
	Gruppo d'opere n. 3: rispettare tempistica programmata	0,51	87%	2,5	1,27
	Gruppo d'opere n. 4: rispettare tempistica programmata	0,51	86%	3	1,53
	Controllo di gestione OOPP	0,20	30%	0	0,00
	Accordo Quadro tra il Comune e le Istituzioni scolastiche	0,10	80%	2,5	0,25
	La casa delle donne	0,10	100%	3	0,31
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,51	43%	0	0,00
	Piano dei trasferimenti scolastici		n.v.	n.v.	n.v.
	<b>Totale 1<sup>^</sup> area di valutazione</b>	<b>5,7</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>13,76</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>17,1</b>
--	-------------

<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>15</b>
---------------------------------------	-----------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**ASQUINI PAOLA**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1^ area di valutazione</b>	Revisione procedimenti attività economiche	1	100%	3	3
	Revisione convenzione SUAP	0,5	100%	3	1,5
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	71%	2	1
	Il Bilancio di Genere da strumento di rendicontazione a strumento di Governance	0,5	100%	3	1,5
	Costituzione CCN e relativo soggetto gestore	1,5	68%	1,5	2,25
	Valorizzazione Piazza XX Settembre	0,5	50%	3	1,5
	Iniziative per Piazza Matteotti	0,5	75%	2	1
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>4,5</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>11,75</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>13,5</b>
--	-------------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**BISCIONE MARCO**

Periodo di valutazione:

**2012**

1 <sup>a</sup> area di valutazione	Obiettivi	a) Indice di strategicità <sup>1</sup>	Percentuale di raggiungimento	b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup>	a) * b) Punteggio finale
	Mostre tematiche sul Tiepolo	1	84%	2,5	2,5
	Museo del Risorgimento e Museo Archeologico	0,4	34%	0	0
	Trasferimento della Galleria d'Arte Moderna in Casa Cavazzini	1,5	100%	3	4,5
	Progetto culturale del nuovo Museo	0,3	100%	3	0,9
	Mostra sulle collezioni del MFSN	0,4	100%	3	1,2
	Riorganizzazione Turismo/cultura	0,5	75%	2	1
	Estensione della contabilità analitica	0,2	50%	1	0,2
	Allargamento e potenziamento del Sistema bibliotecario urbano	0,1	100%	3	0,3
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	28%	0	0
	<b>Totale 1<sup>a</sup> area di valutazione</b>	<b>4,9</b>	\	\	<b>10,60</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>14,7</b>
--	-------------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**BUGATTO CLAUDIO**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1<sup>^</sup> area di valutazione</b>	CIMITERO DI PADERNO: NUOVI COLOMBARI (6984)	0,5	100%	3	1,5
	Revisione Piano Regolatore dei Cimiteri	0,4	100%	3	1,2
	Forno crematorio: studio di fattibilità (EMAS)	0,5	0%	0	0
	5146: Impianto sportivo di via Pradamano: spogliatoi ed area esterna	0,4	100%	3	1,2
	Gruppo d'opere n. 1: rispettare tempistica programmata	0,3	75%	2	0,6
	Gruppo d'opere n. 2: accelerare i tempi di chiusura delle opere i cui lavori sono terminati	1	100%	3	3
	Rispetto tempistica programmata per le opere appartenenti al 3° Gruppo "IMPIANTI SPORTIVI MINORI"	0,6	59%	1	0,6
	Rispetto tempistica programmata per le opere appartenenti al 4° Gruppo "INFRASTRUTTURE VERDE"	1	97%	3	3
	Agibilità impianti sportivi minori	0,2	0%	0	0
	Controllo di gestione OOPP	0,1	30%	0	0
	Parco Moretti ed area verde in via della Roggia	0,3	88%	2,5	0,75
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	0%	0	0
	<b>Totale 1<sup>^</sup> area di valutazione</b>	<b>5,8</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>11,85</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>17,4</b>
--	-------------

<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>15</b>
---------------------------------------	-----------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**COLLOREDO GIOVANNI**

Periodo di valutazione:

**2012**

1 <sup>^</sup> area di valutazione	Obiettivi	a) Indice di strategicità <sup>1</sup>	Percentuale di raggiungimento	b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup>	a) * b) Punteggio finale
	Comunicazione Polizia Municipale	0,31	100%	3	0,92
	Stazione mobile	1,02	40%	1	1,02
	Progetto NNIDAC: Protocollo "Drugs on Street: no crash" proposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri per contrastare il fenomeno della guida in stato psicofisico alterato causato dall'assunzione di sostanze stupefacenti e alcol.	1,02	83%	2,5	2,56
	Controlli del traffico: controllo velocità	0,41	0%	0	0
	Informatizzazione della gestione degli incidenti stradali e dematerializzazione documentazione	0,72	54%	1	0,72
	Attività di contrasto ai furti di biciclette	0,41	60%	1,5	0,61
	Città pulita (EMAS)	0,20	42%	0	0
	Agibilità impianti sportivi minori	-	n.v.	n.v.	n.v.
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,51	43%	0	0
	<b>Totale 1<sup>^</sup> area di valutazione</b>	<b>4,6</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>5,83</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>13,8</b>
--	-------------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**DEL GIUDICE MARINA**

Periodo di valutazione:

**2012**

1 <sup>a</sup> area di valutazione	Obiettivi	a) Indice di strategicità <sup>1</sup>	Percentuale di raggiungimento	b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup>	a) * b) Punteggio finale
	Bilancio consolidato	1,5	100%	3	4,5
	Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni	0,5	50%	1	0,5
	Estensione della contabilità analitica	1,5	50%	2	3
	Nuovo sistema informativo per la gestione degli atti formali (EMAS)	0,1	0%	0	0
	Liquidazioni fatture passive	0,5	20%	0	0
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	100%	3	1,5
	Liquidazioni informatiche delle manutenzioni ordinarie	0,1	90%	3	0,3
	Progetto ECOBIL -elaborazione Bilancio ambientale (EMAS)	0,3	50%	1	0,3
	Contrazione mutui	0,1	50%	2	0,2
<b>Totale 1<sup>a</sup> area di valutazione</b>	<b>5,1</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>10,3</b>	

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>15,3</b>
--	-------------

<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>15</b>
---------------------------------------	-----------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**DISNAN MARCO**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1^ area di valutazione</b>	Adeguamento alla nuova normativa regionale del Regolamento per la Localizzazione Telefonata Mobile (EMAS)	0,5	100%	3	1,5
	Azioni sostitutive del vigente PAC	1	88%	2,5	2,5
	Incremento raccolta differenziata	1,5	100%	3	4,5
	Regolamento energetico: Casa Clima per edifici che non sono ad uso residenziale	0,6	90%	3	1,8
	Regolamento edilizio (EMAS)	0,5	100%	3	1,5
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	100%	3	1,5
	Revisione tabelle oneri urbanizzazione ex L.R. 19/2009	0,5	100%	3	1,5
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>5,1</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>14,8</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>15,3</b>
--	-------------

<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>15</b>
---------------------------------------	-----------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)



Dirigente:

**FANTINI LUIGI**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità<sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3<sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1^ area di valutazione</b>	OPERA N. 6762 "Ristrutturazione ex Frigorifero quale sede del MFSN e MF" (EMAS)	1,0	100%	3	3
	Recupero ai fini idroelettrici di salti esistenti sulla roggia di Palma e di Udine (EMAS)	0,3	100%	3	0,9
	Cogenerazione e reti di teleriscaldamento (EMAS)	0,7	93%	3	2,1
	Progetti europei	0,2	50%	1	0,2
	Opera n. 6718 "Parcheggio di piazza Primo Maggio"	1,5	80%	2,5	3,75
	Ristrutturazione Nuovo Stadio: Predisposizione schema convenzione con società ed analisi-parere definitivo sul capitolato tecnico	1,0	100%	3	3
	Certificazione Emas del Comune	0,2	100%	3	0,6
	Miglioramento efficienza energetica edifici pubblici	0,3	100%	3	0,9
	Gruppo d'opere n. 1: rispettare tempistica programmata	0,5	75%	2	1
	Gruppo d'opere n. 2: accelerare i tempi di chiusura delle opere i cui lavori sono terminati	0,5	100%	3	1,5
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	43%	0	0
	Piano Regolatore Generale (EMAS)	0,7	93%	3	2,1
	Controllo di gestione OOPP	0,2	30%	0	0
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>7,6</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>19,05</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>22,8</b>
--	-------------

<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>15</b>
---------------------------------------	-----------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**GENTILINI BARBARA**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità<sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3<sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1^ area di valutazione</b>	Gruppo d'opere n. 1: rispettare tempistica programmata	1,08	100%	3	3,23
	Gruppo d'opere n. 2: accelerare i tempi di chiusura delle opere i cui lavori sono terminati	1,08	100%	3	3,23
	Ascolto segnalazioni della cittadinanza (EMAS)	0,75	100%	3	2,26
	Interventi per la sicurezza	0,75	100%	3	2,26
	6689 "Pavimentazione di Via Mercatovecchio"	1,08	25%	0	0
	Controllo di gestione OOPP	0,22	30%	0	0
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,54	46%	0	0
	Opera n. 6718 "Parcheggio di piazza Primo Maggio"		n.v.	n.v.	n.v.
	OPERA N. 6762 "Ristrutturazione ex Frigorifero quale sede del MFSN e MF" (EMAS)	0,22	100%	3	0,65
	Piano Urbano della Mobilità (EMAS)	0,86	85%	2,5	2,15
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>6,6</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>13,78</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>19,8</b>
--	-------------

<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>15</b>
---------------------------------------	-----------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**LONDERO RODOLFO**

Periodo di valutazione:

**2012**

1 <sup>^</sup> area di valutazione	Obiettivi	a) Indice di strategicità <sup>1</sup>	Percentuale di raggiungimento	b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup>	a) * b) Punteggio finale
	Attuazione della riforma tributi locali introdotta dall'art. 13 del DL 201/2011 (IMU)	1,5	89%	2,5	3,75
	Attività preparatorie per l'introduzione nuovo Tributo Rifiuti e servizi	1	100%	3	3
	Gestione della procedura di passaggio del Servizio Idrico Integrato di Amga a Cafc	0,3	98%	3	0,9
	Lotta evasione tributi erariali	0,7	100%	3	2,1
	Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni	0,3	50%	1	0,3
	Bilancio consolidato	1	100%	3	3
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	43%	0	0
	<b>Totale 1<sup>^</sup> area di valutazione</b>	<b>5,3</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>13,05</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>15,9</b>
--	-------------

<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>15</b>
---------------------------------------	-----------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**MARTINUZZI GIANGIACOMO**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1^ area di valutazione</b>	Formazione su novità normative e giurisprudenziali	0,5	0%	0	0
	Prevenzione contenzioso	0,7	0%	0	0
	Piano Regolatore Generale: supporto giuridico	0,5	100%	3	1,5
	Tassa di concessione governativa telefonia mobile	0,5	0%	0	0
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	0%	0	0
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>2,7</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>1,5</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>8,1</b>
--	------------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**PADRINI MARCO**

Periodo di valutazione:

**2012**

1 <sup>a</sup> area di valutazione	Obiettivi	a) Indice di strategicità <sup>1</sup>	Percentuale di raggiungimento	b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup>	a) * b) Punteggio finale
	Aggiornamento dei dati sui consumi vettori energetici e rapporto sull'attuazione del PAES (EMAS)	0,53	100%	3	1,6
	Realizzazione di pannelli fotovoltaici (EMAS)	0,21	50%	1	0,21
	Concessione per la realizzazione della rete telematica cittadina a banda larga	1,07	76%	2	2,14
	Controllo di gestione OOPP	0,53	30%	0	0
	Liquidazioni informatiche delle manutenzioni ordinarie	0,21	90%	3	0,64
	Pubblica illuminazione (EMAS)	0,75	50%	1	0,75
	Aggiornare la mappatura delle opere pubbliche	0,21	100%	3	0,64
	Fascicolo elettronico dell'opera pubblica (EMAS)	0,32	100%	3	0,96
	Fornire il necessario supporto giuridico amministrativo nella gestione e istituzione del servizio "Cogenerazione e reti di teleriscaldamento"	0,75	93%	3	2,24
	Contrazione mutui	0,53	50%	1	0,53
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,53	100%	3	1,6
	Opera n. 6718 "Parcheggio di piazza Primo Maggio"		n.v.	n.v.	n.v.
	Ristrutturazione Nuovo Stadio: Predisposizione schema convenzione con società ed analisi-parere definitivo sul capitolato tecnico	0,53	100%	3	1,6
	Progetto ECOBIL -elaborazione Bilancio ambientale (EMAS)	0,53	50%	1	0,53
	Progetti europei (EMAS)	0,53	100%	3	1,6
	<b>Totale 1<sup>a</sup> area di valutazione</b>	<b>7,3</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>15,04</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>21,9</b>
--	-------------

<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>15</b>
---------------------------------------	-----------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**PILOSIO GIORGIO**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1^ area di valutazione</b>	Piano Regolatore Generale (EMAS)	1,5	93%	3	4,5
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	100%	3	1,5
	Piano Comunale di Classificazione Acustica (PCCA)	0,4	100%	3	1,2
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>2,4</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>7,20</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>7,2</b>
--	------------

1 Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

2 Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**PROCLEMER BRUNA**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1^ area di valutazione</b>	Gestione dell'anagrafe sanitaria presso lo sportello polifunzionale dei servizi demografici e presso le circoscrizioni cittadine	0,3	31%	0	0
	Dematerializzazione degli atti e delle procedure dei Servizi Demografici	1	100%	3	3
	Politiche per gli anziani: invecchiamento in salute	0,5	100%	3	1,5
	Politiche di marketing e comunicazione per la salute dell'intera comunità	0,2	100%	3	0,6
	Iniziative nei quartieri	0,5	100%	3	1,5
	La casa delle donne	0,2	100%	3	0,6
	Proporre modifiche organizzative per alcuni progetti di Città Sane.	0,1	30%	0	0
	Quoziente familiare di Udine	0,2	70%	2	0,4
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	17%	0	0
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>3,5</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>7,6</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>10,5</b>
--	-------------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**SCARAMUZZI ANTONIO**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1^ area di valutazione</b>	Gestione elettronica dei flussi informativi	1	62%	1,5	1,5
	Governo aperto alla partecipazione (Open Municipio)	0,2	100%	3	0,6
	Wi-Fi per sedi comunali e città	0,8	12%	0	0
	Completamento sistemi informativi dei Servizi Sociali	0,3	55%	1	0,3
	Nuovo sistema informativo per la gestione degli atti formali (EMAS)	1	0%	0	0
	Buono pasto elettronico prepagato	0,5	100%	3	1,5
	Sistema integrato risorse umane	0,2	52%	1	0,2
	Concessione per la realizzazione della rete telematica cittadina a banda larga	0,1	76%	2	0,2
	Fascicolo elettronico dell'opera pubblica (EMAS)	0,3	100%	3	0,9
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	43%	0	0
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>4,9</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>5,2</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>14,7</b>
--	-------------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)



## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**SHAURLI RAFFAELE**

Periodo di valutazione:

**2012**

1^ area di valutazione	Obiettivi	a) Indice di strategicità <sup>1</sup>	Percentuale di raggiungimento	b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup>	a) * b) Punteggio finale
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	100%	3	1,5
	Piano Regolatore Generale (EMAS)	0,7	93%	3	2,1
	"La Città che cambia"	0,3	100%	3	0,9
	Organizzare conferenze dei servizi con enti	0,4	100%	3	1,2
	Controllo di gestione OOPP	0,7	30%	0	0
	SUUpAgenda	0,5	100%	3	1,5
	Orti urbani e sociali (EMAS)	0,2	100%	3	0,6
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>3,3</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>7,8</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>9,9</b>
--	------------

1 Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

2 Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**TOSCANO FILIPPO**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1^ area di valutazione</b>	Istituzione Agenzia per la famiglia	0,76	100%	3	2,29
	Quoziente familiare di Udine	0,55	70%	2	1,09
	Attivazione Sportello Unico Servizi Integrativi (SUSI)	0,76	100%	3	2,29
	Accordo Quadro tra il Comune e le Istituzioni scolastiche	0,55	80%	2,5	1,37
	Piano dei trasferimenti scolastici	-	n.v.	n.v.	n.v.
	Buono pasto elettronico prepagato	0,55	100%	3	1,64
	Progetto per la riorganizzazione dei servizi comunali di nido d'infanzia	1,09	90%	3	3,28
	Ludoteca comunale	0,33	80%	2,5	0,82
	Ristrutturazione Nuovo Stadio: Predisposizione schema convenzione con società ed analisi- parere definitivo sul capitolato tecnico	0,33	100%	3	0,98
	Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni	0,11	50%	1	0,11
	Estensione della contabilità analitica	0,22	50%	1	0,22
	Completamento sistemi informativi dei Servizi Sociali	0,11	55%	1	0,11
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,55	0%	0	0,00
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>5,90</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>14,20</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>17,7</b>
--	-------------

<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>15</b>
---------------------------------------	-----------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**TRELEANI MAURIZIA**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1^ area di valutazione</b>	Sistema integrato risorse umane	1,0	52%	1	1,00
	Valorizzazione Risorse Umane	1,0	52%	1	1,00
	Ciclo di gestione delle performance	1,5	74%	2	3,00
	Progetto Estratto Conto Previdenziale	0,5	90%	3	1,50
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	100%	3	1,50
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>4,50</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>8,00</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>13,5</b>
--	-------------

1 Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

2 Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**VECCHIET ROMANO**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1<sup>^</sup> area di valutazione</b>	Nuova Sezione moderna della Biblioteca Civica	1	50%	1	1
	Allargamento e potenziamento del Sistema bibliotecario urbano	0,7	100%	3	2,1
	Sviluppo del Sistema bibliotecario dell' hinterland udinese	0,5	100%	3	1,5
	Valorizzazione della documentazione storica in lingua friulana della Biblioteca Civica "V. Joppi"	0,4	100%	3	1,2
	Ampliamento iniziative proposte presso le Biblioteche di Circostrizione	0,3	100%	3	0,9
	Pubblicazione DVD sul fondo etnomusicale "Valter Colle"	0,2	100%	3	0,6
	Pubblicazione atti cicli di conferenze Sgorlon	1	100%	3	3
	Costituzione Fondo "Giangiaco- mo Menon"	0,5	100%	3	1,5
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	43%	0	0
	<b>Totale 1<sup>^</sup> area di valutazione</b>	<b>5,1</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>11,8</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>15,3</b>
--	-------------

<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>15</b>
---------------------------------------	-----------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)

## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigente:

**ZAMPA MARIA PIA**

Periodo di valutazione:

**2012**

	<b>Obiettivi</b>	<b>a) Indice di strategicità <sup>1</sup></b>	<b>Percentuale di raggiungimento</b>	<b>b) Valutazione da 0 a 3 <sup>2</sup></b>	<b>a) * b) Punteggio finale</b>
<b>1^ area di valutazione</b>	Presentazione al consiglio comunale della nuova normativa sui bilanci degli enti locali in attuazione del federalismo e dell'armonizzazione dei sistemi contabili	1,5	100%	3	4,5
	Nuovo sistema informativo per la gestione degli atti formali (EMAS)	0,1	0%	0	0
	Revisione della spesa relativa alla gestione del Parco Automezzi	0,5	100%	3	1,5
	Mappatura attività consolidata e valutazione collaboratori	0,5	71%	2	1
	Bilancio consolidato	1	100%	3	3
	Accordo Quadro tra il Comune e le Istituzioni scolastiche	0,1	80%	2,5	0,25
	Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni	1	50%	1	1
	Regolamento per l'uso delle divise e del vestiario	0,5	90%	3	1,5
	Buono pasto elettronico prepagato	0,5	100%	3	1,5
	Riscossione coattiva entrate patrimoniali	0,5	100%	3	1,5
	<b>Totale 1^ area di valutazione</b>	<b>6,2</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>15,75</b>

<b>Punteggio massimo raggiungibile</b>	<b>18,6</b>
--	-------------

<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>15</b>
---------------------------------------	-----------

<sup>1</sup> Correttivo in merito al grado di strategicità dell'obiettivo: da 1 (obiettivo ordinario) a 1,5 (obiettivo particolarmente strategico)

<sup>2</sup> Grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito dall'O.I.V.: da 0 (obiettivo non raggiunto) a 3 (obiettivo completamente raggiunto)