

OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

| Obiettivo n. 1 | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|----------------------------|----------------------------|---|--------|-----------------|-------------------------|----------------------------|-----------|-------------|----------------|----------|--|
| Obiettivo: descrizione sintetica | | | | Razionalizzazione uso carta | | | | | | | | | |
| Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione | | | | L'obiettivo intende conseguire un risparmio per l'ente, attraverso la razionalizzazione dell'uso della carta. L'utilizzo della nuova modalità di gestione del protocollo informatico dovrà consentire con la visione diretta degli atti in entrata e in uscita da ogni singola postazione l'archiviazione informatizzata degli atti e alla loro immediata consultabilità e fruibilità un notevole risparmio in termini di tempo e di risorse economiche destinate all'acquisto della cancelleria (toner e carta). | | | | | | | | | |
| Pesatura Obiettivo | | | | | | | | | | | | | |
| Attori | | Amministratori | | | | | Responsabili | | | | | | |
| Variabili | Giudizio | | Alta - Media- Bassa | | | Giudizio | | Alta - Media- Bassa | | | | | |
| | Importanza | | | | | Complessità | | | | | | | |
| | Impatto esterno | | | | | Realizzabilità | | | | | | | |
| Totale peso Obiettivo | | | | Assoluto | | 0 | | Relativo | | | #DIV/0! | | |
| Indicatori di risultato (Efficacia - Efficienza - Tempo) | | | | | | | | | | | | | |
| Descrizione | | | | | | | Valore atteso | | | | | | |
| N. colli carta consumati 2011/N. colli consumati anno 2010 | | | | | | | | | | | | | |
| N. colli carta consumati/N. colli acquistati anno 2011 | | | | | | | | | | | | | |
| N. buste paga cartacea distribuite/n. buste totali distribuite | | | | | | | | | | | | | |
| N. determine trasmesse in formato elettronico/totale determine | | | | | | | | | | | | | |
| Tempi di realizzazione | | | | | | | | | | | | | |
| Fasi | gennaio | febbraio | marzo | aprile | maggio | giugno | luglio | agosto | settembre | ottobre | novembre | dicembre | |
| a | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | |
| b | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | |
| c | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | |
| d | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | |
| e | | | | | | | | | | | | | |
| f | | | | | | | | | | | | | |
| g | | | | | | | | | | | | | |
| Personale coinvolto | | | | | | | | | | | | | |
| Fasi | | Personale coinvolto | | | | | % partecipazione | | | Note | | | |
| tutte | | Responsabili di servizio | | | | | 100% | | | | | | |
| relative al ciascun servizio | | personale dipendente | | | | | 100% | | | | | | |

| Obiettivo n. 2 | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|-----------------|--|---------------------|--------|--------|----------------|------------------------------|---------------------|---------|----------|----------|--|
| Obiettivo: descrizione sintetica | | | Costruzione e implementazione del Piano delle Performance secondo le disposizioni introdotte dal D.Lgs. 150/2009 | | | | | | | | | | |
| Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione | | | L'obiettivo ha il fine di rendicontare ai cittadini l'operato dell'Ente attraverso la predisposizione di un documento di Performance contenente le informazioni inerenti i servizi erogati quotidianamente all'utenza. La creazione del documento di Performance consentirà inoltre di individuare, ove presenti, le eventuali criticità di gestione dei servizi, e di apportare le tempestive correzioni al fine di una erogazione ottimale dei servizi resi nel rispetto dei criteri di economicità. In ottemperanza alle disposizioni contenute all'interno del D.Lgs. 150/2009 il personale dell'Ente sarà pertanto impegnato nella individuazione degli indicatori di Performance, suddivisi a loro volta in indicatori di efficacia, di efficienza economica e di qualità dei servizi resi, compilazione delle schede contenenti tutti i dati relativi alla individuazione di uno standard di prestazione. Fasi: 1.Mappatura di tutti i processi 2. Individuazione degli indicatori 3. Incontro con Nucleo di Valutazione/O.I.V. per negoziare la performance da raggiungere per l'anno 2011 sugli indicatori individuati; 4. Redazione del Piano della Performance dell'Ente. | | | | | | | | | | |
| Pesatura Obiettivo | | | | | | | | | | | | | |
| Attori | | Amministratori | | | | | Responsabili | | | | | | |
| Variabili | | Giudizio | | Alta - Media- Bassa | | | Giudizio | | Alta - Media- Bassa | | | | |
| | | Importanza | | | | | Complessità | | | | | | |
| | | Impatto esterno | | | | | Realizzabilità | | | | | | |
| Totale peso Obiettivo | | | Assoluto | | 0 | | Relativo | | | #DIV/0! | | | |
| Indicatori di risultato | | | | | | | | | | | | | |
| Descrizione | | | | | | | | Valore atteso | | | | | |
| N. schede di Performance compilate/N. totale schede di Performance | | | | | | | | 100% entro il 31 luglio 2011 | | | | | |
| N. schede di Performance servizio AA.GG.compile/N. N. schede di Performance servizio Finanziario compilate/N. totale schede di Performance assegnate al servizio | | | | | | | | | | | | | |
| N. schede di Performance servizio Tecnico-vigilanza compilate/N. totale schede di Performance assegnate al servizio | | | | | | | | | | | | | |
| N. schede di Performance servizio Socio-culturale compilate/N. totale schede di Performance assegnate al servizio | | | | | | | | | | | | | |
| Tempi di realizzazione | | | | | | | | | | | | | |
| Fasi | gennaio | febbraio | marzo | aprile | maggio | giugno | luglio | agosto | settembre | ottobre | novembre | dicembre | |
| a | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | |
| b | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | |
| c | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | |
| d | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | |
| e | x | x | x | x | x | x | x | | | | | | |
| f | | | | | | | | | | | | | |
| g | | | | | | | | | | | | | |
| Personale coinvolto | | | | | | | | | | | | | |
| Fasi | Personale coinvolto | | | | | | | % partecipazione | | Note | | | |
| tutte | Responsabili di servizio | | | | | | | 100% | | | | | |
| relative al ciascun servizio | personale dipendente | | | | | | | 100% | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |