

# **COMUNE DI FERRAZZANO**

## **PIANO DELLE PERFORMANCE**

**Documento programmatico triennale  
2020-2022**

***RIAPPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N..... /2020***

## 1 - Premessa

Il piano della performance è un documento di programmazione previsto dal Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009.

Il tema della performance non è nuovo alla P.A., poiché si ritrova in numerose attività che hanno come scopo quello di misurare la produttività dell'Amministrazione pubblica sotto i diversi profili: dei risultati ottenuti a livello individuale ed organizzativo, della qualità dei servizi, dell'attribuzione dei compensi di risultato e/o incentivanti.

In particolare i contratti di lavoro hanno legato agli esiti della valutazione parti importanti della retribuzione, così come le decisioni inerenti l'attribuzione e la revoca degli incarichi dirigenziali e di quelli di posizione organizzativa sulla base dei criteri e procedure predeterminate dall'ente.

Nello stesso Memorandum sul lavoro pubblico, oggetto del Protocollo sottoscritto da Governo e Sindacati il 18.1.2007, si prevede la misurazione della qualità e della quantità dei servizi quale strumento attraverso cui *“valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative fissati in termini sia di realizzazioni e sia di effetti sul benessere dei cittadini.”*

Il Decreto Legislativo n.150 configura il ciclo di gestione della performance che raccoglie in un unico quadro le attività di pianificazione e relativa attribuzione di risorse, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione.

E' infatti il collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio che attribuisce concretezza e realizzabilità a siffatto percorso in quanto collega all'assegnazione di obiettivi le relative risorse.

L'organo politico assume un ruolo fondamentale in tutte le fasi del ciclo di gestione, in quanto investito direttamente dalla legge (art.15) nel promuovere la cultura della responsabilità volta al miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

L'art.6 esalta questo ruolo quando attribuisce agli organi di vertice politico, con il supporto dei dirigenti, la responsabilità del monitoraggio e degli interventi correttivi.

Finalità essenziale della riforma è quella di costruire una p.a. orientata a migliorare la qualità e quantità dei servizi erogati alla cittadinanza, in una prospettiva che possa assicurare la comparabilità delle proprie attività locali in ambiti più vasti.

A tal fine, l'art.4, comma 2, lett.d) della legge delega, prevede azioni volte a promuovere la *“confrontabilità tra le prestazioni omogenee delle pubbliche amministrazioni”*.

Se, inoltre, da una parte rimane confermato il ruolo dell'ANCI in materia di indirizzo, coordinamento e supporto, così come prevede il protocollo tra ANCI e CIVIT sottoscritto il 16.9.2009, viene riconosciuta una posizione fondamentale nell'ordinamento delle amministrazioni pubbliche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), al quale compete assicurare le condizioni necessarie per attuare il ciclo di gestione della performance che si conclude con la proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo della valutazione annuale dei dirigenti di vertice.

L'ANCI nelle linee guida sull'applicazione del decreto n.150 si è posta il problema se l'OIV sostituisca il nucleo di valutazione sulla scorta di quanto stabilito dall'art.14 del decreto n.150 per il quale *“l'organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno comunque denominati di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999 n.286”*.

Da rilevare che la CIVIT, con la delibera n.112 del 10.12.2010, ha dato atto che l'art.14 del decreto n.150 non trova applicazione per i Comuni e quindi rientra nella discrezionalità del singolo ente costituire o meno l'OIV, che qualora costituito è soggetto alla disciplina del citato art.14.

Questo documento risponde alla necessità di definire, misurare e valutare le performance delle Pubbliche Amministrazioni, affinché esse rendano conto ai cittadini delle attività svolte declinando nell'azione quotidiana la volontà espressa dal legislatore con il decreto n.150, che permette di misurare l'effettiva realizzazione della programmazione politico-strategica.

In particolare, il piano delle performance è la specificazione gestionale dei programmi in cui si articola il documento unico di programmazione (DUP) annesso al bilancio di esercizio. E quest'ultimo è la traduzione del programma generale di mandato presentato dal capo dell'amministrazione al consiglio

dell'ente locale ai sensi dell'art.46, comma 3, del d.lgs. 267/2000 e dei suoi aggiornamenti attuali mediante il piano generale di sviluppo ex art.165, comma7.

Il piano delle performance è quindi la trasposizione nella programmazione gestionale di superiori livelli di programmazione di bilancio e di pianificazione strategica. Il che è come dire che esso traduce in obiettivi i programmi della programmazione dovendo garantire coerenza e consequenzialità al relativo processo.

Nel presente piano si omette di trattare le caratteristiche generali del territorio, della popolazione, della cultura, dell'economia, della storia ecc. in quanto detti argomenti sono stati ampiamente trattati nel precedente piano triennale 2016/2018 approvato dalla giunta comunale con delibera n.52 del 11/06/2016.

## **2. Il Ciclo di gestione della performance**

L'elemento di partenza di un corretto ciclo di misurazione della performance è costituito di programmi dell'Amministrazione e dalle relative priorità.

Secondo quanto stabilito dalla deliberazione n.112/2010, recante: "*Struttura e modalità di redazione del Piano delle Performance*" (art.10, comma 1, lett.a), del decreto legislativo 27.10.2009

n.150) della CiVIT, il Piano di che trattasi costituisce lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance; un documento programmatico a valenza triennale in cui in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà subito dopo la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Nel Piano vengono formulati gli obiettivi dell'amministrazione nel rispetto di quanto previsto dall'art.5, comma 2, del decreto.

Gli obiettivi devono essere:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche dell'Amministrazione;
- b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c. tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e. comparabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento , ove possibile, almeno al triennio precedente;
- f. correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili

### **2.1 Albero della performance**

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell'Albero della performance:

- Servizi esterni, rivolti ai cittadini,
- alla collettività, al territorio e all'ambiente
- Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
- Gestione dei servizi demografici , amministrativi, tecnici e contabili
- Sviluppo e tutela della cultura e dei servizi a supporto dell'attività educativa
- Sviluppo e tutela del benessere del cittadino e tutela delle fasce deboli

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

## **3. Gli Attori ed i processi del Ciclo di gestione delle performance**

Il presente Piano dovrà essere il risultato del contributo di più attori del sistema "*Comune di Ferrazzano*".

In primo luogo, del Consiglio Comunale, che nel momento in cui ha approvato il Documento Unico di programmazione (DUP), nel mettere in luce le caratteristiche generali della popolazione, del territorio, dell'economia locale e dei servizi dell'ente, ha precisato le risorse umane, strumentali e tecnologiche

nonché una valutazione generale sui mezzi finanziari anche attraverso l'individuazione delle fonti di finanziamento; il DUP è stato redatto anche in relazione con le linee programmatiche di mandato.

In secondo luogo, la Giunta Comunale, che con l'adozione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG), individua per i servizi/Centri di costo gli obiettivi di gestione, le dotazioni finanziarie e strumentali necessarie al raggiungimento degli stessi. Il PEG, frutto sostanziale del processo negoziale interno tra componente politica e componente burocratica, rappresenta un importante documento organizzativo-gestionale che definisce gli assetti, le responsabilità e gli strumenti dell'ente e delle sue articolazioni. Attraverso il PEG, infatti, l'amministrazione definisce:

- a. le attività, gli obiettivi e quindi i livelli di performance attesi assegnati alle strutture con l'indicazione degli strumenti per la verifica della loro realizzazione;
- b. le entrate finanziarie attese, di diretta gestione;
- c. le risorse, correnti e in conto capitale, di diretta gestione;
- d. il personale assegnato rispetto alla dotazione organica dell'Ente;
- e. gli indicatori e i valori programmati;
- f. gli indicatori che devono rappresentare sostanzialmente le dimensioni della qualità ovvero l'accessibilità, la tempestività, la trasparenza e l'efficacia.

Con il Piano della performance la Giunta Comunale definisce gli obiettivi e le azioni specifiche in relazione alla pianificazione strategica dell'amministrazione coordinando a tal fine l'attività dei responsabili titolari delle posizioni organizzative nell'esercizio delle funzioni loro assegnate.

Ciascun responsabile, nell'ambito delle proprie attività, degli obiettivi specifici individuali e delle strutture assegnate declina gli obiettivi di performance in relazione al personale assegnato e secondo le priorità definite negli indirizzi strategici.

In estrema sintesi, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e, individuale come descritta più sopra intervengono quindi:

- a. il Nucleo di valutazione ;
- b. la Giunta Comunale, per quanto di competenza;
- c. il Consiglio Comunale, per quanto di competenza;
- d. i Responsabili titolari di P.O.

Per quanto sopra, il piano potrà essere soggetto a modifiche nel corso del tempo.

I processi rappresentano la sistematizzazione dell'attività istituzionale del Comune e rappresentano, quindi, un insieme di atti, attività procedimenti omogenei rivolti a specifici soggetti.

Utilizzare i processi come unità di analisi presenta un duplice vantaggio: obbliga a focalizzare l'attenzione sui servizi erogati (gli output) e permette di rendere efficienti i processi di lavoro superando la parcellizzazione del processo in servizi.

Ogni processo può essere il risultato congiunto del lavoro di diversi uffici, servizi, settori.

Il valore atteso degli indicatori rappresenta l'impegno dell'Amministrazione e della struttura a far progredire nel periodo di riferimento alcuni indicatori, che rappresentano i reali incrementi della produttività e del miglioramento quali-quantitativo dei servizi resi, inteso come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale attività gestionale.

I Responsabili dei servizi, entro 30 giorni dall'approvazione del presente Piano, tradurranno gli obiettivi assegnati in obiettivi per i dipendenti e comunicheranno adeguatamente a tutti i dipendenti gli obiettivi loro assegnati, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo proporre l'aggiornamento degli obiettivi e dei relativi indicatori, in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi, il Nucleo, dopo la misurazione dei risultati, valida la Relazione sulla performance, da trasmettere alla Giunta Comunale non oltre il 30 giugno.

#### **4. Gli indicatori**

L'Amministrazione comunale e il personale del Comune di Ferrazzano sono consapevoli delle crescenti esigenze della comunità locale che rendono necessario la dovuta attenzione ai costi ed agli standard di qualità.

A tal fine si realizzeranno indagini di gradimento specifiche richiedendo direttamente agli utenti in merito al loro grado di soddisfazione (customer satisfaction).

Oltre a tali attività di indagine sul gradimento da parte degli utenti, l'Amministrazione comunale provvederà a monitorare in itinere i costi relativi ai processi, per garantire non solo il perseguimento degli obiettivi di efficienza ed economicità, assicurando all'occorrenza tempestive manovre correttive, ma anche le condizioni per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica con particolare riguardo al Patto di Stabilità Interno attualmente sostituito con il pareggio di competenza del bilancio dalla legge di stabilità 2016 L. n. 208/2015 .

Per quanto riguarda i costi dei processi questi sono stati individuati considerando le seguenti voci:

1. costo delle risorse umane, corrispondenti al costo delle unità operative impegnate nel processo;
2. costi diretti, ovvero spese sostenute rilevabili dai capitoli di bilancio assegnati per la realizzazione di ciascun processo;
3. costi dei collaboratori esterni, ovvero delle collaborazioni esterne;.

Una delle finalità strategiche fondamentali del Piano è quella di garantire il controllo dei costi dei processi, che costituiscono le spese correnti destinate al funzionamento del Comune (esclusi gli interessi passivi per i prestiti ed il fondo di riserva).

Si tratta di conseguire il progressivo e costante miglioramento dell'efficienza della gestione del Comune, incentrata sul razionale utilizzo delle risorse disponibili, tenendo conto dei bisogni della collettività, e degli atti di programmazione politica, finanziaria e strategica dell'Amministrazione definite nel Programma di mandato e nel programma/progetti contenuti nel Documento Unico di programmazione;

## **5. Le azioni di miglioramento del ciclo di gestione**

1. Definizione del ciclo di gestione e di programmazione del bilancio integrato al ciclo di governo;
2. Definizione degli indicatori di outcome per la verifica degli impatti prodotti dalle politiche amministrativo-gestionali;
3. rilevazione del benessere organizzativo e definizione delle azioni di miglioramento organizzativo;
4. Attuazione di azioni finalizzate alla rilevazione della soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
5. Diffusione della cultura della qualità e della trasparenza dei servizi;
6. Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini anche attraverso lo sviluppo delle forme di partecipazione e di collaborazione previste nello Statuto dell'Ente;
7. Potenziamento del controllo di gestione al fine di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati, la funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità nella realizzazione degli obiettivi di che trattasi.

## **6. Il sistema premiante (ex d.lgs.150/2009) la valutazione del personale dipendente**

Relativamente al peso degli incentivi monetari nella motivazione degli individui all'interno delle organizzazioni, in genere, nelle amministrazioni pubbliche spesso si è registrato un basso, a volte nullo, livello di differenziazione nell'erogazione degli incentivi individuali, secondo un approccio fortemente egualitaristico e, quindi, fortemente penalizzante per i più meritevoli; molte delle differenze sono state fatte su parametri formali (presenza in servizio, livello di inquadramento, ecc.) e non sulla base dei meriti accumulati e dei risultati prodotti. Poiché l'incentivo serve a migliorare la qualità dei servizi e la produttività delle amministrazioni pubbliche le distribuzioni di incentivi devono corrispondere effettivi miglioramenti sui piani evidenziali.

Un utilizzo evoluto degli incentivi può rappresentare una leva fondamentale per affermare una concezione meritocratica, per orientare effettivamente ai risultati, per sviluppare una maggiore propensione al rischio e all'assunzione di responsabilità, per promuovere e sostenere l'innovazione, ecc. Una corretta gestione del sistema degli incentivi deve vedere un collegamento diretto tra questi e l'ottenimento dei risultati.

Per l'anno 2020 sono stati definiti gli obiettivi meglio descritti nelle successive schede per singola area nonché nel PEG che si allega al presente piano.

## 7.Valutazione

La valutazione della performance organizzativa ed individuale è una tappa fondamentale del ciclo di gestione della performance istituito dal D.lgs. n.150/2009. Il decreto legislativo n.150/2009 prevede, in caso di sistemi non adeguati, il divieto di erogazione dell'indennità di risultato ai responsabili dei servizi.

### 7.1 - CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Alle P.O. sarà attribuita una percentuale di indennità di risultato (tra il 10% ed il 25% dell'indennità di posizione art.3 CCNL 31/03/1999) in relazione al raggiungimento degli obiettivi. Successivamente, in relazione al punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione della performance 2020 (obiettivi raggiunti) sarà erogata l'indennità di risultato rapportata a detta percentuale.

A parte il piano di misurazione e valutazione.

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

(il valore della performance individuale è pari a 70)

### AREA AMMINISTRATIVA

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio (art. 5 del presente piano)

descrizione	2017	2018	2019
Popolazione totale (31/12)	3316	3382	3282
Residenti stranieri (31/12)	72	78	86
Carte di identità rilasciate (inclusi i rinnovi)	368	529	385
Variazioni anagrafiche	465	440	301
Eventi registrati nel registro di stato civile	120	96	107
elettori	3117	3118	3115

Obiettivo operativo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020/2022 report semestrali	Max punti 5	

<b>Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT sul sito della trasparenza di tutti gli atti di propria competenza</b>	<b>Max punti 5</b>	
<b>Gestione sitoweb con particolare riferimento alla sezione "Amministrazione trasparente"</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Inserimento dati per il tramite di sael  aggiornamento del sito ufficiale del Comune</b>	<b>Max punti 5</b>	

Collaborazione con ufficio anagrafe e stato civile	x	x	x	Il personale assegnato collabora con il servizio anagrafe e stato civile per la Nell'ambito dell'area il	Max punti 5		
--	---	---	---	--	-------------	--	--

#### AREA FINANZIARIA – TRIBUTI- ECONOMATO

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio finanziario (art. 5 del presente piano)

descrizione	2017	2018	2019
Numero delibere esaminate	80	114	132
Numero determinate predisposte	30	48	231
Numero reversali	991	1116	1051
Numero mandati	946	1085	1207
Numero fatture registrate	636	617	522
Numero rendiconti agenti contabili	3	3	3
Numero sedute con il Revisore dei conti	7	7	7

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio tributi (art. 5 del presente piano)

descrizione	2017	2018	2019
Numero bollettini IMU o F/24		/	/
Elaborazione dati accertamenti già emessi IMU	873	221	636
Elaborazione dati accertamenti già emessi TASI	466	94	581
Elaborazione dati accertamenti già emessi TARI	687	358	680
Numero istruttorie rimborsi	12	/	12
Elaborazione dati accertamenti già emessi Acqua	152	362	829

**OBIETTIVO STRATEGICO servizio finanziario: armonizzazione dei sistemi contabili – recupero evasione**

Obiettivo operativo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022 report semestrali come	Max punti 5	



				<b>richiesti dal piano</b>		
<b>Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT per la pubblicazione sul sito di tutti gli atti di propria competenza.</b>	<b>Max punti 5</b>	
<b>Patrimonio comunale</b>	<b>x</b>			<b>aggiornamento del patrimonio comunale finalizzato alla redazione del conto consolidato attuazione contabilità economico patrimoniale</b>	<b>Max punti 5</b>	
<b>Controlli ICI-IMU- TASI-TARI Acqua TOSAP</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Recupero delle somme complessive conteggiate come importi degli avvisi emessi; completare gli accertamenti dei tributi comunali con priorità per quelli vicini alla prescrizione</b>	<b>Max punti 5</b>	

## AREA TECNICO MANUTENTIVA

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio finanziario (art. 5 del presente piano)

descrizione	2017	2018	2019
Numero ore apertura al pubblico	30	30	
Numero appalti eseguiti	5	4	
Numero affidamenti in economia	35	40	
Numero determinate predisposte	111	156	
Numero interventi manutenzione ordinaria e straordinaria	35	50	
Numero C.I.G. richiesti	120	130	
Numero richieste regolarità contributiva allo sportello telematico dell'INPS( DURC inarcassa ecc.)	128	135	

## OBBIETTIVO STRATEGICO: ATTIVAZIONE SUE -DIGITALIZZAZIONE PRATICHE EDILIZIE GESTIONE SERVIZI CIMITERIALI

Obiettivo operativo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione
Aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale	x	x	x	Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020/2022 report semestrali secondo le indicazioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza	Max punti 5	

Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT	x	x	x	Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT e pubblicazione sul sito del Comune degli atti di propria competenza	Max punti 5	
Attivazione SUE	x	x	x	Attivazione e gestione sportello unico edilizia	Max punti 5	
Digitalizzazione pratiche edilizie	x	x		Digitalizzazione di concessioni edilizie, permessi di costruire, attività edilizia (DIA CILA SCIA ecc.) <b>periodo.....</b>	Max punti 2	
Rilievi consumi idrici controllo contatori, prelievi abusivi ecc.				Georeferenziazione, rilevazione fotografica dei contatori formazione per l'utilizzo del sistema SIMCA per la telelettura e telecontrollo delle reti idriche. Spargimento sale stagione invernale	Max punti 3	

## SERVIZIO DI VIGILANZA

si forniscono di seguito i principali indicatori dell'ultimo triennio -servizio finanziario (art. 5 del presente piano)

descrizione	2017	2018	2019
Numero pratiche di commercio istruite	50		
Numero atti pubblicati	118		
Numero ordinanze in materia di viabilità	21		

## OBIETTIVO STRATEGICO: ALBO ON LINE -

Obiettivo operativo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	indicatore	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio attribuito dal Nucleo in sede di valutazione

<b>aumento della consapevolezza di un'amministrazione trasparente ed imparziale</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Attuazione delle misure previste nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020/2022 report semestrale</b>	<b>Max punti 5</b>	
<b>Amministrazione trasparente aggiornamento delle informazioni come da previsioni del PTPCT</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>Effettuazione degli aggiornamenti nei tempi previsti dal PTPCT con pubblicazione sul sito del Comune degli atti di competenza.</b>	<b>Max punti 5</b>	
<b>Gestione albo on line, redazione e gestione ordinanze viabilità gestione automezzi</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>pubblicazione di atti e provvedimenti sull'albo pretorio on Line ordinanze, mappatura dei mezzi con relative scadenze riguardo agli adempimenti obbligatori quali polizze, bolli ecc.controllo delle schede di utilizzo dei mezzi</b>	<b>Max punti 5</b>	
<b>Collaborazione con ufficio tributi e notifiche relativi atti</b>	<b>x</b>			<b>Collaborazione con l'Ufficio tributi per accertamenti anno 2018 tasi tari imu e acqua, notifiche relativi atti ai contribuenti residenti nel territorio comunale.</b>	<b>Max punti 5</b>	