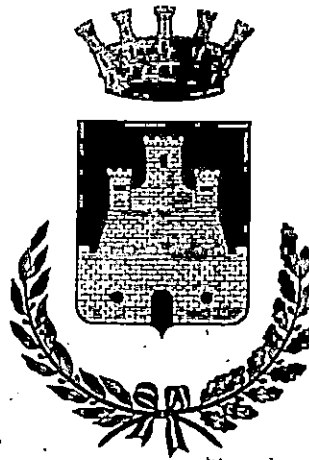




Città di Castrovillari

Piano della Performance anno 2023

(approvato con delibera di Giunta comunale n. 173 del 8/8/2023)

1. PREMESSA

Il Comune di Castrovillari è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114).

I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione.

Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione.

Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

Il Comune di Castrovillari ha adottato, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del Decreto Legislativo e successive modificazioni, il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance con delibera di Giunta Comunale n. 144 del 26 luglio 2022.

- Con deliberazione di Consiglio Comunale n.36 in data 31 luglio 2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2024/2026;
- Con deliberazione di Consiglio Comunale n.33 in data 13 luglio 2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al D.Lgs. n.118/2011;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 31 luglio 2023 è stato approvato il P.E.G. 2023;

2. PRESENTAZIONE

Il Piano della performance del Comune di Castrovillari è adottato ai sensi dell'art. 10, comma 2, lett. b) del d.lgs. 150/2009, sulla base delle indicazioni fornite dalla C.I.V.I.T. (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche) ora divenuta ANAC (Autorità nazionale anti-corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche), con la deliberazione n. 112/2010.

Si tratta di uno strumento programmatico finalizzato ad assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità della rappresentazione delle *performance* degli organi di gestione dell'Ente.

In un'ottica di innalzamento dei livelli di trasparenza, il Piano ha inteso, inoltre, individuare ed incorporare le attese dei portatori di interesse (cc.dd. stakeholder) e consentire ai cittadini una più efficace verifica degli obiettivi dell'Amministrazione.

Sugli obiettivi dell'Amministrazione per come riportati nel Piano, si è basato il monitoraggio, la misurazione e valutazione della *performance* (comportamenti/risultati) individuale e organizzativa dell'ente.

L'obiettivo principale che si è inteso perseguire nell'anno in corso, è quello di migliorare i servizi resi alla comunità e ai portatori di interessi, imprimendo sempre maggiore efficacia ed efficienza all'azione amministrativa del Comune.

Il Piano della *performance* del Comune di Castrovillari deriva da un processo interattivo che vede coinvolti tutti gli attori dell'Ente.

Da questo processo scaturisce l'analisi del contesto interno ed esterno e la definizione degli obiettivi assegnati a ciascun settore dell'apparato organizzativo dell'Ente.

La struttura e il contenuto del Piano hanno cercato di allinearsi alle indicazioni originariamente fornite in merito dalla CIVIT nel 2010, sebbene con gli adattamenti resisi necessari sulla base delle considerazioni espresse in premessa.

L'attuazione del Piano della *performance* è demandata alla struttura organizzativa dell'Ente, che in un'ottica di collaborazione attiva è chiamata a cogliere le sfide che l'Amministrazione si è presta ad affrontare, in un contesto caratterizzato da pesanti ristrettezze finanziarie e di risorse umane.

Infatti, il Comune di Castrovillari presenta un notevole ridimensionamento di personale rispetto alla dotazione organica, che è tanto più rilevante in considerazione della crescita dell'offerta dei servizi.

Il personale interno ha un ruolo importante nel conseguimento degli obiettivi di miglioramento dei servizi o di implementazione di nuove attività. Da ciò ne deriva che gli obiettivi potranno essere raggiunti anche grazie al maggior impegno delle persone e alla maggiore disponibilità a farsi carico delle

esigenze e dei bisogni dei cittadini.

3. IL CONTESTO INTERNO

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

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

In considerazione delle sempre più stringenti limitazioni che la spesa di personale sta subendo in questi anni, sono state nel tempo avviate graduali riorganizzazioni dei servizi, anche con le procedure intese a potenziare l'organico comunale, con l'obiettivo di concentrare le risorse umane sui servizi strategici per l'ente locale e demandando all'esterno quei servizi invece che possono essere gestiti da ditte specializzate con maggiore flessibilità ed efficienza.

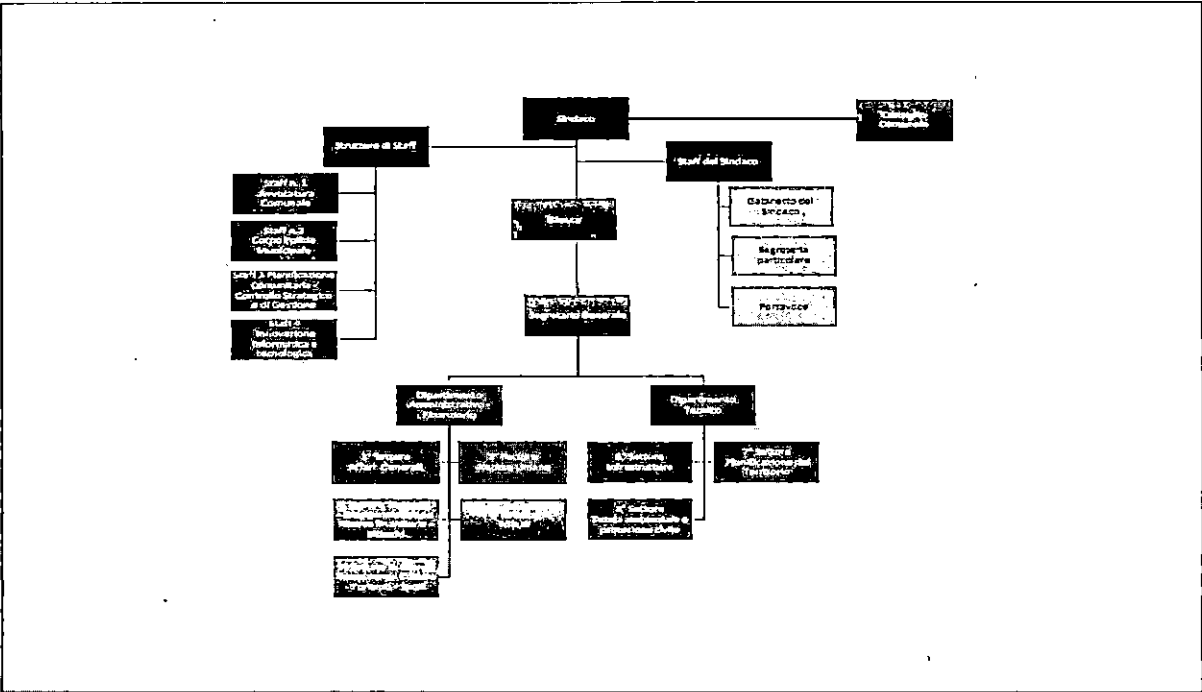
4. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il nuovo modello organizzativo e funzionale del Comune di Castrovillari, è stato già approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 20/03/2014, successivamente riproposto a seguito della rideterminazione della dotazione organica con le delibere di G.C. n. 48 del 9/3/2020 e 57 del 4/5/2020, approvate dalla Commissione per la stabilità finanziaria per gli enti locali nella seduta del 5 agosto 2020, nonché con successive deliberazioni della Giunta Comunale n. 56 del 22/04/2021, n. 91 del 17.06.2021 anch'esse approvate dalla Commissione per la stabilità finanziaria per gli enti locali nella seduta del 29 settembre 2021 con decisione n. 110, comunicata all'Ente con nota del Ministero Interno prot. 21197 del 6 ottobre 2021, e n. 110 del 23/06/2022, rettificata con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 05/07/2022, approvate con nota, prot. 26183 del 23/09/2022, decisione n. 179, dal Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli affari interni e Territoriali – Direzione Centrale per le Autonomie Locali.

Per l'anno 2023 la struttura organizzativa del Comune è stata confermata a seguito di deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 31/07/2023. La predetta deliberazione è stata trasmessa alla Commissione per la stabilità finanziaria per gli enti locali presso il Ministero dell'Interno ed è in corso di istruttoria.

Il suddetto modello organizzativo e funzionale è articolato come di seguito riportato.

E' bene precisare che il predetto modello organizzativo è stato parzialmente attuato, in quanto gli incarichi di responsabilità dei settori e delle strutture di staff non sono stati completamente conferiti.



STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Segretario Generale

Dipartimento Amministrativo-Finanziario

Settore I – Affari Generali

Servizio Segreteria - Organi Istituzionali – Democrazia Partecipazione

Servizi Demografici-Elettorale

Archivio – Protocollo – Notifiche – Albo Pretorio on-line – URP

Appalti e Contratti

Settore II – Risorse Umane

Gestione giuridica del personale

Gestione economica del personale

Formazione e lavoro

Settore III - Economia - Programmazione e Risorse Finanziarie – Bilancio

Programmazione economica e bilancio

Risorse finanziarie - Valorizzazione Patrimonio

Società ed enti partecipati

Entrate complessive – Ragioneria

Economato

Settore IV – Tributi

Tributi

Riscossioni entrate tributarie

Gestione amministrativa utenze idriche

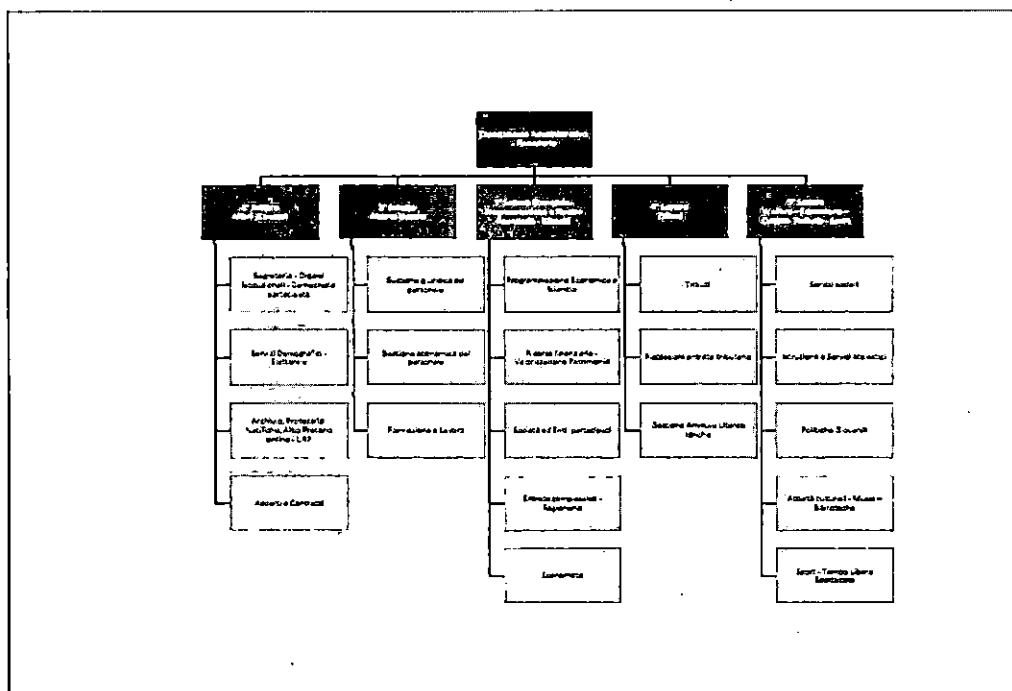
Settore V – Welfare – Educazione – Cultura – Turismo – Sport

Servizi sociali

Istruzione e servizi scolastici

Politiche giovanili

Attività culturali – Musei – Biblioteche



Dipartimento Tecnico

Settore VI - Infrastrutture

Opere pubbliche

Patrimonio - Espropriazioni

Manutenzione infrastrutture

Servizi cimiteriali

Settore VII - Pianificazione del territorio

Gestione pianificazione generale ed esecutiva

Urbanistica e cartografia

Politiche della casa - Decoro ed arredo urbano

Edilizia privata e vigilanza

Sviluppo economico - SUAP-Sportello Unico Attività Produttive

Agricoltura - Insediamenti produttivi - Commercio - Fiere e mercati

Settore VIII - Tutela ambientale e protezione civile

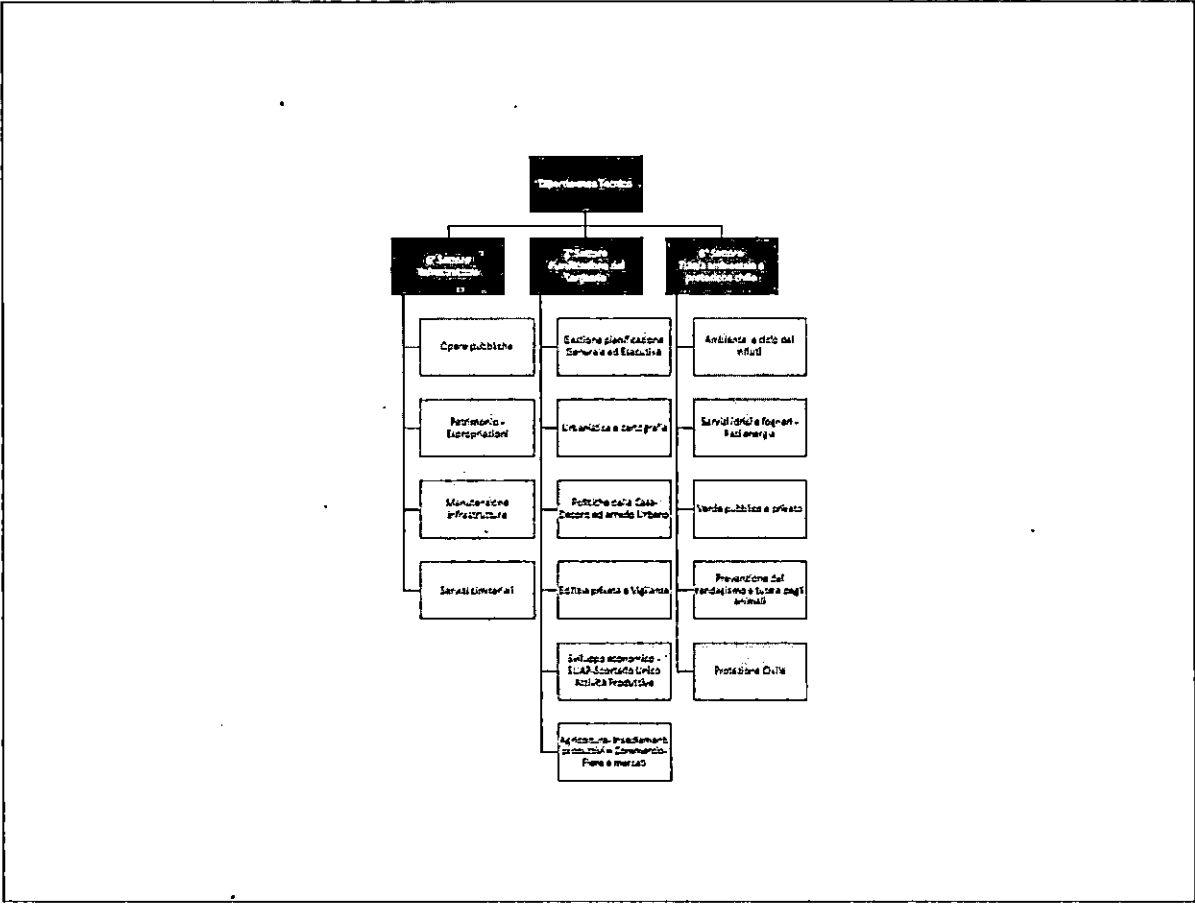
Ambiente e ciclo dei rifiuti

Servizi idrici e fognari - Reti energia

Verde pubblico e privato

Prevenzione del randagismo e tutela degli animali

Protezione civile



Strutture di Staff

Unità Staff n.1 – Avvocatura Comunale

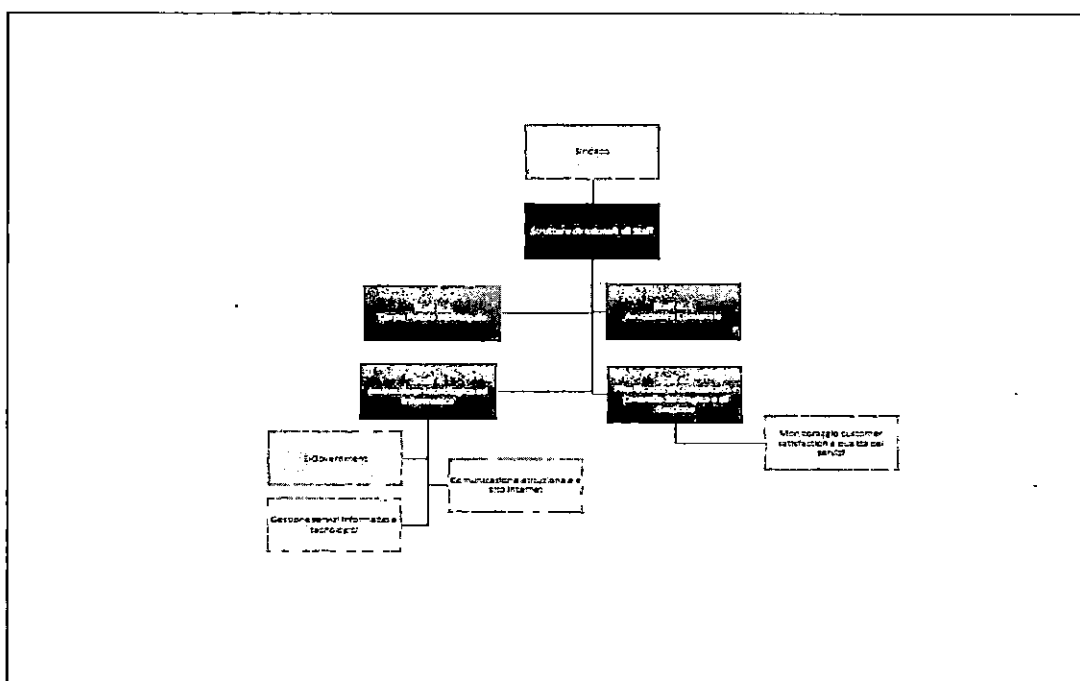
Unità Staff n.2 – Corpo Polizia Municipale

Unità Staff n.3 – Pianificazione comunitaria – Controllo Strategico e di Gestione-Monitoraggio

customer satisfaction e qualità dei servizi

Unità Staff n.4 – Innovazione informatica e tecnologica – E-Government - Gestione servizi

informatici e tecnologici - Comunicazione istituzionale e sito internet



Segretario Generale

Numero dirigenti: 0

Numero posizioni organizzative: 6

Numero totale personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2022: **n. 108** (escluso il Segretario Generale)

Numero totale personale dipendente a tempo indeterminato alla data di elaborazione del Piano della Performance: **n. 100**

5. FUNZIONIGRAMMA

Per quanto riguarda le **Funzioni strumentali comuni a tutti i settori** nonché le funzioni di competenza di ogni settore, si fa riferimento al funzionigramma allegato alla citata deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 20/03/2014 successivamente riproposto a seguito della rideterminazione della dotazione organica con le delibere di G.C. n. 48 del 9/3/2020 e 57 del 4/5/2020, approvate dalla Commissione per la stabilità finanziaria per gli enti locali nella seduta del 5 agosto 2020, nonché alle successive deliberazioni della Giunta Comunale n. 56 del 22/04/2021, n. 91 del 17.06.2021 anch'esse approvate dalla Commissione per la stabilità finanziaria per gli enti locali nella seduta del 29 settembre 2021 con decisione n. 110, comunicata all'Ente con nota del Ministero Interno prot. 21197 del 6 ottobre 2021 e n. 110 del 23/06/2022, rettificata con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 05/07/2022, approvate con nota, prot. 26183 del 23/09/2022, decisione n. 179, dal Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli affari interni e Territoriali – Direzione Centrale per le Autonomie Locali.

Per l'anno 2023 anche il funzionigramma del Comune è stato confermato a seguito di deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 31/07/2023, trasmessa alla Commissione per la stabilità finanziaria per gli enti locali presso il Ministero dell'Interno ed è in corso di istruttoria.

6. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Performance generale di Ente

La performance generale di Ente sarà calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto.

Performance organizzativa

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati ad una unità organizzativa, comunque denominata, conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture. Gli obiettivi vengono individuati nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e delle linee programmatiche di mandato, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso obiettivi operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati. Gli obiettivi rilevanti ai fini della misurazione della performance organizzativa sono individuati nel Piano della performance per ciascuna unità organizzativa.

La performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione previste e delle misure finalizzate a migliorare il livello di trasparenza previste dal medesimo Piano. La percentuale di incidenza di queste misure, che confluiscono in un unico obiettivo operativo, è determinata annualmente dal Piano della performance. In assenza di specifiche indicazioni è pari al 20% rispetto all'incidenza della performance organizzativa. Il piano della performance può definire, in alternativa, quali misure debbano incidere sulla misurazione della performance organizzativa e, se non già previsto dalla Sezione del Piano Anticorruzione e Trasparenza, ricondurle alle singole unità organizzative.

Performance individuale

La valutazione della performance individuale del personale è articolata sui seguenti fattori di valutazione:

performance organizzativa della struttura di appartenenza;

grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;

competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

Il peso degli elementi di valutazione di cui ai commi precedenti è definito dal seguente schema.

FATTORE DI VALUTAZIONE	Segretario comunale (*)	Dirigenti	Titolari di posizione organizzativa	PESO PER Cat. D	PESO PER Cat. C	PESO PER Cat. A/B
1 Performance organizzativa della struttura di appartenenza	0/30	40	40	30	15	15
2 Obiettivi individuali o di gruppo	20	20	20	10	15	-
3 Capacità di differenziazione delle valutazioni	0/5	5	5	-	-	-
4 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	40/35	25	25	60	70	85
5 Performance generale dell'Ente	40/10	10	10	---	---	----
Totale	100	100	100	100	100	100

SCHEDE ALLEGATE

7) ALBERO DELLA PERFORMANCE

8) PERFORMANCE GENERALE DI ENTE

9) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

10) OBIETTIVI INDIVIDUALI

7 Albero della Performance

Area Strategica	Linea strategica	Obiettivo Strategico	Peso obiet- tivo strate- gico	Indicatore	Peso %	Obiettivo Operativo	Settore
CRITICITA' FI- NANZIARIA	Finanze dell'Ente (1)	Obiettivi strategico 1 - Risanamento fi- nanziario	20%	Rispetto degli equilibri di bi- lancio	100	Miglioramento della capacità di riscossione della TARI	Settore 4
						Miglioramento della capacità di riscossione dell'IMU	Settore 4
						Recupero evasione fiscale	Settore 4
						Riduzione delle spese correnti complessive dell'ente	Settore 3
						Miglioramento della complessiva capacità di riscossione delle entrate tributa- rie ed extra tributarie dell'ente	Settore 4
						Monitorare i saldi programmatici per il rispetto degli equilibri di bilancio	Settore 3
						Ridurre l'esternalizzazione delle cause legali	Staff 1
SOSTENIBILITA'	Servizio Idrico e Rac- colta e smaltimento dei rifiuti (7; 8)	Obiettivo Strategico 2 - Rifiuti Zero	20%	% di completa- mento dei la- vori realiz- zati/lavori pre- visti nel Pro- gramma Trien- nale OO.PP.	40	Controlli sulla gestione delle risorse idriche	Settore 6
				Interventi di rimozione amianto	Settore 8		
					Raccolta diffe- renziata	60	Manutenzione ordinaria e straordinaria
				WELFARE		Servizi Sociali (11)	Obiettivo Strategico 3 - Politiche di wel- fare
Piano di Azione e Coesione (PAC/PNSCIA)	Settore 5						
Prosecuzione progetto SIPROIMI (SAI)	Settore 5						
GOVERNANCE	Partecipazione, Inno- vazione, Sviluppo,	Obiettivi strategico 4 – Ottimizzare il	20%	Riduzione criti-	45	Presidio e controllo del territorio	Staff 2
						Definizione del piano triennale dei fabbisogni di Personale	Settore 2

	Cultura e Territorio (2; 3; 4; 5; 6; 9; 10)	funzionamento dell'Ente attraverso il perseguimento di maggiori livelli di ef- ficienza		cità sui provve- dimenti ammi- nistrativi			
				Tempestività dei pagamenti	55	Completare le procedure per il reclutamento del personale	Settore 2
						Lavori previsti nel PRU	Settore 6
						Predisposizione di tutti i documenti necessari all'adozione del PSC	Settore 7
						Predisposizione del Regolamento Edilizio ed Urbanistico (REU)	Settore 7
						Mantenimento degli standard quantitativi del Servizio Attività Produttive	Settore 7
						Contrasto alla sosta irregolare e vigilanza territorio comunale orari notturno periodo estivo	Staff 2
		Obiettivo strategico 5 - Trasparenza e partecipazione at- tiva dei cittadini	20%	Grado di soddi- sfazione degli utenti sui ser- vizi comunali	34	Produzione delle relazioni semestrali sui riscontri delle indagini di customer satisfaction	Settore 1
						Potenziare le indagini di customer satisfaction	Settore 1
						Definizione e sistemazione fondi risorse decentrate 2021-2022	Settore 2
				Rispetto del principio della trasparenza amministrativa e dell'anticor- ruzione	33	Trasparenza ed accessibilità	Tutti
						Realizzazione ed aggiornamento del nuovo sito istituzionale previo finanzia- mento risorse Fondi PNRR	Settore 1
				Rispetto delle previsioni nor- mative sull'Ac- cesso civico	33	Tempestiva resa di parere legali agli organi politico-amministrativi ed ai re- sponsabili dell'ente	Staff 1

8 Performance generale di Ente

8.1 Obiettivi strategici

Obiettivo strategico 1 - Risanamento finanziario

Obiettivo Strategico 2 - Risanamento finanziario									
Descrizione	L'Ente in crisi finanziaria ha attivato la procedura straordinaria di dissesto finanziario. È necessario guidare l'Ente verso la via del risanamento. L'indicatore d'impatto/outcome idoneo alla misurazione dell'obiettivo di "risanamento finanziario" è finalizzato al rispetto delle previsioni di legge relativamente agli equilibri di bilancio.								
Indicatori									
Titolo	Modalità di calcolo	Fonte (Resp. del dato)	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target	Target	Target
							2023	2024	2025
Rispetto degli equilibri di bilancio	Equilibri di bilancio	Dati di bilancio (Settore 3)	Interna con certificazione	SI / No	100	Valore 2022	Previsioni di legge	Previsioni di legge	Previsioni di legge

Obiettivo strategico 2 – Rifiuti zero

Descrizione	Questo obiettivo è molto ampio perché si riferisce ad una serie di attività volte a migliorare la legalità e, quindi, la qualità della vita. Al centro di questa visione strategica che rientra nell'ambito del più ampio concetto di sustainability c'è l'ambiente. Gli indicatori di outcome in questo caso potrebbero essere molti, scegliamo tra questi il completamento dei lavori previsti nel Programma Triennale e la percentuale di raccolta differenziata.								
Indicatori									
Titolo	Modalità di calcolo	Fonte (Resp. del dato)	Modalità di acquisizione	Unità di mi- sura	Peso (%)	Valore iniziale	Target	Target	Target
							2023	2024	2025
Completamento dei lavori previ- sti nel Programma Triennale OO.PP.	% di completamento dei lavori realizzati / la- vori previsti nel Pro- gramma Triennale OO.PP.	Settore 7	Interna con certificazione	%	40	Valore 2022	>=25	>=30	>=35
Raccolta differenziata	% di Raccolta differen- ziata	Settore 7	Interna con certificazione	%	60	Valore 2022	>=2022	>=2023	>=2024

Obiettivo strategico 3 – Politiche di welfare

Descrizione	Uno dei principali pilastri strategici su cui l'Ente punta è il welfare. Garantire il sostegno ad anziani, disabili e minori è essenziale. L'indicatori di outcome idoneo misura i destinatari degli interventi di sostegno.								
Indicatori									
Titolo	Modalità di calcolo	Fonte (Resp. del dato)	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target	Target	Target
							2023	2024	2025
Incremento dei destinatari di intervento di sostegno	Incremento della % complessiva dei destinatari di intervento di sostegno diretto e indiretto rispetto al numero complessivo di anziani, disabili e minori in difficoltà economica	Settore 5	Interna con certificazione	%	100	Valore 2022	>2022	>=2023	>=2024

Obiettivo strategico 4 – Ottimizzare il funzionamento dell’Ente attraverso il perseguimento di maggiori livelli di efficienza

Descrizione	Qualsiasi tipologia di azienda deve mantenere elevati livelli di efficienza. Ciò è ancora più essenziale nel contesto di dissesto finanziario nel quale si trova l'Ente. L'obiettivo è migliorare i livelli di efficienza dell'Ente e contemporaneamente incrementare la qualità dei servizi. Gli indicatori di outcome idonei a questa misurazione sono la tempestività dei pagamenti, lo smaltimento dei debiti e la riduzione delle criticità sui provvedimenti amministrativi.								
Indicatori									
Titolo	Modalità di calcolo	Fonte (Resp. del dato)	Modalità di acquisizione	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target	Target	Target
							2023	2024	2025
Riduzione criticità sui provvedimenti amministrativi	Numero criticità rilevate / numero provvedimenti esaminati	Segretario generale	Interna con certificazione	%	30	Valore 2022	< = % anno 2022	< = % anno 2023	< = % anno 2024
Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	% di smaltimento dei debiti commerciali nati nell'esercizio	Settore 3	Interna con certificazione	%	35	Valore 2022	>=2022	>=2023	>=2024
Tempestività dei pagamenti	Tempo intercorrente la data di arrivo al protocollo del documento contabile e la data di emissione dell'ordinativo di pagamento	Settore 3	Interna con certificazione	GG	35	Valore 2022	60	60	60

Obiettivi strategico 5 – Trasparenza e partecipazione attiva dei cittadini

Descrizione	La trasparenza rappresenta ormai da diversi anni un principio cardine della Pubblica Amministrazione anche perché è il modo migliore per combattere i fenomeni corruttivi. I processi di Governance devono essere chiari e trasparenti e devono essere indirizzati al buon governo. L'Ente ricerca un approccio condiviso che è essenziale per creare fiducia nei cittadini. Gli indicatori di outcome idonei a tale misurazione sono rappresentati dal grado di soddisfazione degli utenti relativamente ai servizi comunali, dal rispetto del principio della trasparenza amministrativa e dell'anticorruzione e dal rispetto delle previsioni normative sull'Accesso civico.								
Indicatori									
Titolo	Modalità di calcolo	Fonte (Resp. del dato)	Modalità di acquisizione	Unità di mi- sura	Peso (%)	Valore Iniziale	Target	Target	Target
							2023	2024	2025
Grado di soddisfazione degli utenti sui servizi comunali	Analisi dei risultati delle indagini di customer satisfaction. % di positività	Indagini di customer satisfaction (Settore 1)	Interna con certificazione	%	34	Valore 2022	>=65%	>=70%	>=75%
Rispetto del principio della trasparenza amministrativa e dell'anticorruzione	Pubblicazione senza ritardo del Report annuale nei termini e con le modalità indicati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione	Segretario Generale	Interna con certificazione	Si / No	33	Valore 2022	Previsioni di legge	Previsioni di legge	Previsioni di legge
Rispetto delle previsioni normative sull'Accesso civico	% di richieste evase di integrazioni sulla sezione trasparenza del sito internet istituzionale a seguito di accesso civico	Segretario Generale	Interna con certificazione	%	33	Valore 2022	100%	100%	100%

9 Performance organizzativa

9.1 Obiettivi Operativi

Di seguito viene presentata una tabella di sintesi organizzata per settore con l'indicazione degli Obiettivi Operativi e, per ciascuno di essi, gli indicatori per la misurazione e l'Obiettivo Strategico di riferimento.

Settore: 1	Denominazione: Affari Generali	Responsabile: Sonia Lo Sardo						
Riferimento Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori					
			Indicatori/azioni	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target 2023	
							30 Settembre	31 dicembre
5	Realizzazione ed aggiornamento del nuovo sito istituzionale previo finanziamento risorse Fondi PNRR	20	Realizzazione del nuovo sito istituzionale al fine di assicurare caratterizzazione istituzionale, trasparenza amministrativa, usabilità ed accessibilità	100	SI/NO	--	Predisposizione	Attivazione
	Produzione delle relazioni semestrali sui riscontri delle indagini di customer satisfaction	15	Trasmissione della prima relazione semestrale	100	SI/NO	--	Raccolta dati	Trasmissione relazione
	Potenziare le indagini di customer satisfaction	20	N. di azioni per favorire lo sviluppo di indagini di customer satisfaction	100	N	Valore 2022	>= 1	>= 2
	Trasparenza ed accessibilità	45	Pubblicazioni obbligatorie	100	%	--	Previsioni di legge	Previsioni di legge

Settore: 2	Denominazione: Risorse Umane	Responsabile: Sonia Lo Sardo
------------	------------------------------	------------------------------

Riferimento Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori					
			indicatori/azioni	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target 2023	
							30 Settembre	31 dicembre
4	Definizione del piano triennale dei fabbisogni di Personale	20	Redazione ed approvazione del documento contenente il dettaglio dei fabbisogni di personale	100	SI/NO	--	Redazione	Approvazione
	Completare le procedure per il reclutamento del personale	20	Realizzazione del Piano occupazionale	100	%	--	Predisposizione	Conclusione procedure
5	Definizione e sistemazione fondi risorse decentrate 2021-2022	30	Definizione contrattazione	100	SI/NO	--	Redazione	Approvazione
	Trasparenza ed accessibilità	30	Pubblicazioni obbligatorie	100	%	--	Previsioni di legge	Previsioni di legge

Settore: 3	Denominazione: Economia - Programmazione e Risorse Finanziarie-Bilancio	Responsabile: Marco De Rito
------------	---	-----------------------------

Riferimento Obiettivo Stra- tegico	Obiettivo Operativo	Peso obiet- tivo (%)	Indicatori					
			Titolo Indicatori/azioni	Peso (%)	Unità di mi- sura	Valore ini- ziale	Target 2023	
							30 Settembre	31 dicembre
1	Riduzione delle spese correnti complessive dell'ente	35	Riduzione della spesa corrente sul totale delle spese dell'anno precedente	100	%	Valore 2022	>= 4%	>= 10%
	Monitorare i saldi programmatici per il rispetto degli equilibri di bilancio	35	Monitoraggio saldi programmatici rilevanti ai fini del pareggio di bilancio	100	N	Valore 2022	>= 1	>= 3
5	Trasparenza ed accessibilità	30	Pubblicazioni obbligatorie	100	%	--	Previsioni di legge	Previsioni di legge

Settore: 4	Denominazione: Tributi	Responsabile: Nicola Viceconte
------------	------------------------	--------------------------------

Riferimento Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori					
			Titolo Indicatori/azioni	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target 2023	
							30 Settembre	31 dicembre
1	Miglioramento della capacità di riscossione della TARI	15	Incrementare la capacità di riscossione della TARI. % di Riscossione anno n rispetto ad n-1 (riscossione/accertamento)	100	%	Valore 2022	>= 1%	>= 2%
	Miglioramento della capacità di riscossione dell'IMU	15	Incrementare la capacità di riscossione dell'IMU. % di Riscossione anno n rispetto ad n-1 (riscossione/accertamento)	100	%	Valore 2022	>= 1%	>= 2%
	Recupero evasione fiscale	15	Recupero evasione attraverso emissione e notifica atti	100	%	Valore 2022	>= valore anno 2022	>= valore anno 2022
	Miglioramento della complessiva capacità di riscossione delle entrate tributarie ed extra tributarie dell'ente	25	Aumento della capacità di riscossione delle entrate proprie rispetto all'anno precedente (aumento % rispetto all'anno n-1) (riscossione/accertamento)	100	%	Valore 2022	>= valore anno 2022	>= valore anno 2022
5	Trasparenza ed accessibilità	30	Pubblicazioni obbligatorie	100	%	--	Previsioni di legge	Previsioni di legge

Settore: 5	Denominazione: Welfare-Educazione-Cultura-Turismo-Sport	Responsabile: Angela Gatto
------------	---	----------------------------

Riferimento Obiettivo Stra- tegico	Obiettivo Operativo	Peso obiet- tivo (%)	Indicatori					
			Titolo Indicatori/azioni	Peso (%)	Unità di misura	Valore ini- ziale	Target 2023	
							30 Settembre	31 dicembre
3	Prosecuzione progetto SIPROIMI (SAI)	15	SIPROIMI (SAI). Rafforzare la cul- tura dell'accoglienza presso le comunità cittadine e per favorire percorsi di inserimento socio- economico	100	SI/NO	--	Predisposizione adempimenti neces- sari	Puntuale gestione delle fasi procedi- mentali
	Piano di Azione e Coesione (PAC/PNSCIA)	20	Realizzazione interventi relativi al Piano di Azione e Coesione	100	%	--	>= 50%	100%
	Definizione accordi con strutture socio assistenziali	20	Indice di vita e lavoro (bambini iscritti al nido comunale)	100	%	Valore 2022	>= Valore 2022	>= Valore 2022
5	Trasparenza ed accessibilità	45	Pubblicazioni obbligatorie	100	%	--	Previsioni di legge	Previsioni di legge

Settore: 6	Denominazione: Infrastrutture	Responsabile: Pasquale Risoli
------------	-------------------------------	-------------------------------

Riferimento Obiettivo Stra- tegico	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori					
			Titolo indicatori/azioni	Peso,(%)	Unità di misura	Valore ini- ziale	Target 2023	
							30 Settembre	31 dicembre
2	Manutenzione ordinaria e straordinaria	25	Manutenzione delle strade, delle aree verdi ecc. mediante un efficiente gestione delle risorse finanziarie assegnate	100	N	Valore 2022	>= valore anno 2022	>= valore anno 2022
	Controlli sulla gestione delle risorse idriche	25	N° di controlli su furti e uso improprio	100	N	..	>=2	>=3
4	Lavori previsti nel PRU	20	Completamento dei lavori previsti nel PRU	100	%	Valore 2022	>= 50%	100%
5	Trasparenza ed accessibilità	30	Pubblicazioni obbligatorie	100	%	--	Previsioni di legge	Previsioni di legge

Settore: 7	Denominazione: Pianificazione del Territorio	Responsabile: Roberta Mari
------------	--	----------------------------

Riferimento Obiettivo Stra- tegico	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori					
			Titolo indicatori/azioni	Peso (%)	Unità di mi- sura	Valore ini- ziale	Target 2023	
							30 Settembre	31 dicembre
4	Predisposizione di tutti i documenti necessari all'ado- zione del PSC	20	Redazione dei documenti utili all'ap- provazione del PSC	100	SI/NO	Valore 2022	Predisposizione	Predisposizione
	Predisposizione del Regolamento Edilizio ed Urbani- stico (REU)	15	Redazione del regolamento Edilizio ed Urbanistico (REU)	100	SI/NO	Valore 2022	Predisposizione	Illustrazione della proposta in Commis- sione Consiliare
	Mantenimento degli standard quantitativi del Servi- zio Attività Produttive	20	Mantenere il livello di standard quan- titativi rispetto all'anno precedente (N pratiche istruite ed evase/N pratiche presentate)	100	%	--	100%	100%
5	Trasparenza ed accessibilità	45	Pubblicazioni obbligatorie	100	%	--	Previsioni di legge	Previsioni di legge

Settore: 8	Denominazione: Tutela Ambientale e Protezione Civile	Responsabile: Roberta Mari
------------	--	----------------------------

Riferimento Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori					
			Titolo Indicatori/azioni	Peso (%)	Unità di misura	Valore Iniziale	Target 2023	
							30 Settembre	31 dicembre
2	Disinfestazione e derattizzazione del territorio cittadino	30	Garantire la costante derattizzazione attraverso interventi periodici e straordinari	100	N	--	>=1	>=3
	Interventi di rimozione amianto	25	N. di interventi di rimozione amianto eseguiti /N di segnalazioni	100	%	--	100%	100%
5	Trasparenza ed accessibilità	45	Pubblicazioni obbligatorie	100	%	.	Previsioni di legge	Previsioni di legge

Staff 1	Denominazione: Avvocatura comunale	Responsabile:
---------	------------------------------------	---------------

Riferimento Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori					
			Titolo Indicatori/azioni	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target 2023	
							30 Settembre	31 dicembre
5	Tempestiva resa di parere legali agli organi politico-amministrativi ed ai responsabili dell'ente	35	N pareri forniti entro 30 giorni dalla richiesta / N pareri richiesti	100	%	--	>= 90%	>= 90%
1	Ridurre l'esternalizzazione delle cause legali	35	Ridurre le cause legali esternalizzate	100	N	Valore 2022	<valore anno 2022	<valore anno 2022
5	Trasparenza ed accessibilità	30	Pubblicazioni obbligatorie	100	%	--	Previsioni di legge	Previsioni di legge

Staff 2	Denominazione: Corpo Polizia Municipale	Responsabile: Sonja Lo Sardo
---------	---	------------------------------

Riferimento Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Peso obiettivo (%)	Indicatori					
			Titolo Indicatori/azioni	Peso (%)	Unità di misura	Valore iniziale	Target 2023	
							30 Settembre	31 dicembre
4	Presidio e controllo del territorio	35	Incremento delle attività di presidio e controllo del territorio	100	%	Valore 2022	> Valore 2022	> Valore 2022
	Contrasto alla sosta irregolare e vigilanza territorio comunale orari notturno periodo estivo	35	Veloce e proficua rilevazione delle infrazioni. Aumento delle infrazioni accertate rispetto all'anno precedente	100	%	Valore 2022	>= 2%	>= 3%
5	Trasparenza ed accessibilità	30	Pubblicazioni obbligatorie	100	%	--	Previsioni di legge	Previsioni di legge

10. Obiettivi individuali

Sono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti, corredati di target ed indicatori assegnati attraverso il piano della performance a tutti i **RESPONSABILI DI STRUTTURA**.

Descrizione	Monitoraggio infrannuale e finale degli obiettivi OPERATIVI: il monitoraggio ha lo scopo di dare una visione tempestiva sulla "formazione" dei risultati di gestione. Rappresenta un risultato di sintesi sull'efficacia delle scelte effettuate in sede di programmazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi specifici ed indica l'eventuale necessità di efficaci azioni gestionali o apportare repentini correttivi. L'obiettivo consiste nella rendicontazione dei risultati afferenti agli obiettivi operativi. L'indicatore misura la completa rendicontazione dei dati afferenti al 2022 degli obiettivi operativi dei singoli settori entro il 30/09/2023 per il primo semestre ed entro il 30/04/2024 per l'intera annualità.						
Titolo	Descrizione	Fonte	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target	Responsabile
						2023	
Monitoraggio infrannuale degli obiettivi operativi	Rendicontazione entro il 30/09/2023, dei dati di consuntivazione degli obiettivi operativi dal 01/01/2023 al 30/06/2023	Tutti i responsabili	Si / No	50	n.d.	SI	Tutti i responsabili
Monitoraggio annuale degli obiettivi operativi	Rendicontazione entro il 30/04/2024, dei dati di consuntivazione degli obiettivi operativi dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Tutti i responsabili	Si / No	50	n.d.	SI	Tutti i responsabili

Descrizione	Monitoraggio infrannuale e finale degli obiettivi STRATEGICI: il monitoraggio ha lo scopo di verificare l'attuazione del programma dell'Ente. L'obiettivo consiste nella rendicontazione, dei risultati afferenti agli obiettivi strategici. L'indicatore misura la completa rendicontazione dei dati afferenti al 2022 degli obiettivi strategici (ogni responsabile relativamente agli obiettivi strategici di cui è responsabile del dato) entro il 30/09/2023 per il primo semestre ed entro il 30/04/2024 per l'intera annualità.						
Indicatori							
Titolo	Descrizione	Fonte	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target	Responsabile
						2023	
Monitoraggio infrannuale degli obiettivi strategici	Rendicontazione entro il 30/09/2023, dei dati di consuntivazione degli obiettivi strategici dal 01/01/2023 al 30/06/2023	Tutti i responsabili	Si / No	50	n.d.	SI	Tutti i responsabili
Monitoraggio annuale degli obiettivi strategici	Rendicontazione entro il 30/04/2024, dei dati di consuntivazione degli obiettivi strategici dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Tutti i responsabili	Si / No	50	n.d.	SI	Tutti i responsabili

Sono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti, corredati di target ed indicatori assegnati attraverso il piano della performance al **SEGRETARIO GENERALE**.

In ogni caso, ai sensi di quanto disposto dal vigente SMVP, approvato con deliberazione di G.C. n. 144 del 26.07.2022, dovranno essere valutate, prioritariamente, le funzioni per come indicate nell'allegato 7 dello stesso.

Descrizione	Monitoraggio infrannuale e finale degli obiettivi OPERATIVI: Il monitoraggio ha lo scopo di dare una visione tempestiva sulla “formazione” dei risultati di gestione. Rappresenta un risultato di sintesi sull’efficacia delle scelte effettuate in sede di programmazione rispetto al raggiungimento degli obiettivi specifici ed indica l’eventuale necessità di efficaci azioni gestionali o apportare repentini correttivi. L’obiettivo consiste nella rendicontazione dei risultati afferenti agli obiettivi operativi. L’indicatore misura la completa rendicontazione dei dati afferenti al 2023 degli obiettivi operativi dei singoli settori entro il 30/09/2023 per il primo semestre ed entro il 30/04/2024 per l’intera annualità.						
Indicatori							
Titolo	Descrizione	Fonte	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target	Responsabile
						2023	
Monitoraggio infrannuale degli obiettivi operativi	Monitoraggio entro il 30/09/2023, dei dati di consuntivazione degli obiettivi operativi dal 01/01/2023 al 30/06/2023 dei dati caricati dai singoli responsabili	Segretario Generale	SI / No	50	n.d.	SI	Segretario Generale
Monitoraggio annuale degli obiettivi operativi	Monitoraggio entro il 30/04/2024, dei dati di consuntivazione degli obiettivi operativi dal 01/01/2023 al 31/12/2023 dei dati caricati dai singoli responsabili	Segretario Generale	SI / No	50	n.d.	SI	Segretario Generale

Descrizione	Monitoraggio infrannuale e finale degli obiettivi STRATEGICI: il monitoraggio ha lo scopo di verificare l'attuazione del programma dell'Ente. L'obiettivo consiste nella rendicontazione, dei risultati afferenti agli obiettivi strategici. L'indicatore misura la completa rendicontazione dei dati afferenti al 2022 degli obiettivi strategici (relativamente agli obiettivi strategici di cui è responsabile del dato) entro il 30/09/2023 per il primo semestre ed entro il 30/04/2024 per l'intera annualità.						
Indicatori							
Titolo	Descrizione	Fonte	Unità di misura	Peso (%)	Valore iniziale	Target	Responsabile
						2023	
Monitoraggio infrannuale degli obiettivi strategici	Monitoraggio entro il 30/09/2023, dei dati di consuntivazione degli obiettivi strategici dal 01/01/2023 al 30/06/2023 dei dati caricati dai singoli responsabili	Segretario Generale	Si / No	50	n.d.	Si	Segretario Generale
Monitoraggio annuale degli obiettivi strategici	Monitoraggio entro il 30/04/2024, dei dati di consuntivazione degli obiettivi strategici dal 01/01/2023 al 31/12/2023 dei dati caricati dai singoli responsabili	Segretario Generale	Si / No	50	n.d.	Si	Segretario Generale