



Città di Trani

Piano della performance

2022/2024



INDICE

- 1. Introduzione*
- 2. Identità del Comune di Trani: mandato, visione e missione*
- 3. Analisi del contesto interno ed esterno*
- 4. L'albero delle performance: le dimensioni di valore pubblico - obiettivi strategici e gestionali per l'attuazione delle politiche del programma di mandato*
- 5. Le altre dimensioni della performance organizzativa:*
 - *qualità dei servizi*
 - *salute finanziaria*
 - *salute organizzativa*
 - *benessere e pari opportunità*
 - *digitalizzazione*
 - *integrità e trasparenza dell'azione amministrativa*
- 6. la performance individuale del personale dirigenziale e di comparto*
- 7. la performance dei soggetti partecipati*
- 8. il coinvolgimento degli stakeholders*
- 9. Azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance*
- 10. Conclusioni*

Allegato:

- schede di dettaglio obiettivi organizzativi ed individuali

1. Introduzione

Il presente documento:

- è redatto in coerenza con le linee programmatiche di mandato per la consiliatura 2020/2025, approvate con deliberazione 83\C.C. del 17.11.2021;
- tiene conto degli esiti del monitoraggio intermedio sullo stato di attuazione degli obiettivi del piano della performance 2021, di cui alla dgc 152 del 15.12.2021.
- assume a riferimento la sezione strategica e la sezione operativa del d.u.p. 2022/2024 e relativa nota di aggiornamento, così come approvati, rispettivamente, con deliberazioni consiliari n.8 del 10.03.2022 e n.28 del 21.04.2022
- è redatto in coerenza con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024 approvato con deliberazione consiliare n.29 del 21.04.2022
- deve intendersi organicamente unificato al PEG ed assolve i contenuti del piano dettagliato degli obiettivi e del piano delle performance, ai sensi del comma 3bis all'articolo 169 del t.u. 267/00, introdotto con l'articolo 3 del d.l. 174/2012, convertito in legge 213/2012

Il presente documento, altresì, è assunto nelle more della introduzione del P.I.A.O. , di cui all'articolo 6 del d.l. 80/2021, in ragione del quale:

*‘Per assicurare la qualita' e la trasparenza dell'attivit  amministrativa e migliorare la qualita' dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni,, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con piu' di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il **Piano integrato di attivita' e organizzazione**, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.’*

Tale nuovo strumento di programmazione   destinato ad assorbire e sostituire un complesso di programmazioni settoriali, nella misura in cui il relativo contenuto   esteso ai seguenti ambiti :

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalita' di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e

dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Allo stato i decreti attuativi della citata disposizione, per definire i contenuti di dettaglio del PIAO e gli strumenti di programmazione assorbiti, pur predisposti, non hanno completato il percorso di approvazione, sicché il termine di approvazione del PIAO per il 2022 è stato fissato al 30 giugno, ovvero per gli enti locali entro 120 giorni dalla scadenza del termine di approvazione del bilancio (30 settembre)

Nelle more di tanto, l'ente ritiene opportuno dotarsi di uno strumento di programmazione gestionale, che è caratterizzato da un raccordo con:

- a) il ciclo di gestione del bilancio secondo la logica del nuovo sistema contabile introdotto con d.leg.vo 118/2011 e successive modifiche ed integrazioni. A tale scopo anche gli obiettivi gestionali hanno un orizzonte triennale, coincidente con la programmazione di bilancio, consentendo di cogliere meglio lo sviluppo delle attività nel tempo.
- b) le diverse forme di controllo interno ed in particolare con quello strategico, di gestione, sulla qualità dei servizi, sulla regolarità amministrativo e contabile, sugli equilibri di bilancio
- c) il piano del fabbisogno di personale e le politiche di incentivazione del personale dirigenziale e non dirigenziale e la connessa disciplina per la costituzione ed utilizzo dei fondi per il trattamento accessorio

ed altresì recepisce ed ingloba tra gli obiettivi di performance, quelli discendenti dalle seguenti programmazioni settoriali

- d) il piano di prevenzione della corruzione, inglobante il piano per la trasparenza, approvato con dgc n.46 del 29.04.2022
- e) il piano triennale 2020.2022 per l'informatica e la transizione al digitale, approvato con dgc 104 del 31.08.2021
- f) Il piano delle azioni positive per le pari opportunità 2020.2022, approvato con dgc 67 del 28.04.2020

Il presente documento è frutto di una attività di condivisione con la dirigenza dell'ente, sotto il coordinamento del segretario generale e, soprattutto, tiene conto del nuovo SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE,

approvato con deliberazione 96\G.C. del 07.07.2020 ed aggiornato con deliberazione 156/G.C. del 29.12.2021, i cui punti salienti di novità introdotti con il nuovo SMIVAP possono essere riassunti come di seguito:

a) Distinzione tra performance organizzativa ed individuale e, per l'effetto, differenziazione degli obiettivi in:

i. obiettivi di performance organizzativa

gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire

ii. obiettivi individuali

gli obiettivi individuali, sono obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi ad personam. Gli obiettivi individuale del personale possono essere rappresentati da parti o singole azioni degli obiettivi della struttura di appartenenza o degli obiettivi individuali del dirigente

iii. Obiettivi di gruppo.

Il Piano della performance può individuare progetti speciali per la cui realizzazione è richiesto la cooperazione di più dipendenti, anche appartenenti a diverse articolazioni; al raggiungimento di tali obiettivi possono essere collegate risorse variabili inserite nel fondo trattamento accessorio del comparto, ai sensi dell'articolo 67, comma 5, lettera b), c.c.n.l. 21.05.2018

iv. Obiettivi collegati con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

b) differenziazione dei fattori di valutazione individuale non solo tra livello dirigenziale e comparto, ma anche tra le diverse categorie di comparto

c) utilizzo differenziato degli esiti della valutazione individuale in ragione dei diversi istituti premiali

d) coinvolgimento degli utenti esterni ed anche interni nel processo valutativo

e) introduzione di sistema di conciliazione diverso dal mero reclamo al valutatore

2. Identità del Comune di Trani: mandato, visione e missione

In coerenza con le linee programmatiche di mandato del Sindaco, si riportano i concetti cardine che orienteranno l'azione dell'ente:

MANDATO: Gli obiettivi che la coalizione di centrosinistra si è prefissata mirano innanzitutto a completare il gran lavoro svolto nel quinquennio dall'Amministrazione uscente, dando un maggior impulso al rilancio socio economico della Città ed al risanamento ambientale, partendo, questa volta, da una situazione economico-finanziaria dell'Ente decisamente più solida e trasparente, oltre che potendo contare sul supporto di una macchina amministrativa molto più efficiente.

VISIONE: la visione della nostra Città è incentrata sulle sue note bellezze storiche, artistiche e architettoniche, ma anche sull'essere centro di riferimento per un complesso di funzioni e servizi a valenza sovra-comunale. Una città che sia di cerniera tra l'agro e la costa che, sempre più devono essere espressione di una precisa identità locale aperta e competitiva.

MISSIONE: realizzare una Smart City sempre più Green, a misura d'uomo e di bambino, con un elevato grado di qualità della vita, capace di trasformare la nostra Città in una delle più ambite ed esclusive mete turistiche italiane.

3. Analisi del contesto interno ed esterno

In adesione al percorso di integrazione tra le diverse programmazioni gestionali, per quanto oggetto della presente sezione, si riprendono i contenuti del paragrafo 5 del piano di prevenzione della corruzione, approvato con deliberazione 46/G.C. del 29.04.2022

3.1 Analisi del contesto esterno

➤ il contesto socio – economico

La sezione strategica del d.u.p. 2022/2024 contiene una lunga ed articolata esposizione di dati statistici sulla popolazione e sull'economia insediata dai quali si ritiene utile estrapolare alcuni elementi significativi:

popolazione residente e relativa composizione per fasce d'età

1° gennaio 2020*	0-14 anni	15-64 anni	65+ anni	Totale residenti	Età media
	7.372	37.005	11.028	55.405	43,9

Il Comune di Trani, dopo anni di crescita, presenta un andamento demografico stazionario che colloca la popolazione residente intorno alle 56.000 unità. Ciò è dovuto alla progressiva diminuzione del flusso di famiglie provenienti da Comuni limitrofi, unito ad un fenomeno di ritorno di alcuni nuclei nei loro territori di origine. Anche la composizione demografica per fasce di età segna un generale innalzamento dell'età media, riducendosi la fascia dell'infanzia, dell'età scolare e giovanile, a fronte dell'innalzamento di quella più anziana

➤ economia locale

L'economia locale risente degli effetti dell'emergenza sanitaria da COVID 19, con criticità specifiche nei diversi settori che la caratterizzano: edilizia, agricoltura, pesca, commercio, sia in sede fissa, che ambulante,

Il turismo è uno dei settori sui quali si punta in modo significativo per uno sviluppo in termini economici ed occupazionali. L'azione strategica è basata sulla valorizzazione della costa marina, ma anche sulle valenze storico artistiche ed architettoniche del centro storico e sulle bellezze paesaggistiche dell'agro con i suoi casali.

Le attività artigianali ed industriali: sono legate allo sfruttamento delle cave di pietra, ma anche a produzioni agricole tipiche come quella del vino moscato.

I Servizi sono diffusi e ben sviluppati anche in ragione della presenza di presidi periferici dell'Amministrazione Finanziaria e della Giustizia

➤ analisi swot

Punti di forza

- contesto socio economico vivace ed attrattivo

- intensa attività culturale e partecipazione dei privati nella gestione di beni e nella erogazione di utilità pubbliche
- presenza diffusa di bellezze storico, artistiche ed architettoniche, costituenti fattori di richiamo
- presenza di servizi generali: Uffici Giudiziari, Agenzia Entrate, Sede INPS

Opportunità

- pianificazione e valorizzazione dell'uso delle coste e dell'agro
- partecipazione a programmi comunitari, nazionali e regionali per infrastrutturazioni materiali ed immateriali
- recupero e rifunzionalizzazione beni storici ed architettonici
- promozione di partenariati e collaborazioni pubblico\privato
- risorse messe a disposizione del piano di ripresa e resilienza

Punti di debolezza

- imprese di piccole dimensioni e non strutturate
- sviluppo turistico concentrato in pochi mesi estivi
- produzioni incapaci di proporsi in mercati globalizzati

Minacce

- calo demografico ed invecchiamento popolazione
- sviluppo di aree industriali e commerciali in paesi limitrofi
- esclusione da percorsi turistici sovracomunali
- vincoli finanziari e limitazioni agli investimenti
- crisi economica ed occupazionale

3.2 Analisi del contesto interno

➤ La Compagine Politica:

L'amministrazione comunale è stata rinnovata a seguito delle consultazioni amministrative del 20 e 21 settembre 2020.

L'amministrazione è guidata dal SINDACO, riconfermato per un secondo mandato, Avv. Amedeo Bottaro e da una GIUNTA COMUNALE, allo stato composta da 7 assessori, nominati con decreti sindacali del 02.02.2022, la cui articolazione è come di seguito definita:

ASSESSORE	DELEGHE
Fabrizio Ferrante	Vice Sindaco Lavori pubblici, manutenzione scuola ed edifici pubblici, Politiche Abitative, servizi cimiteriali, infrastrutture e reti, Politiche attive per le diversabilità.
Carlo Laurora	Affari Generali, Affari Istituzionali, Rapporti con il Consiglio Comunale, Innovazione Tecnologica, Attuazione del Programma.
Cecilia Di Lernia	Polizia Locale, sicurezza del territorio, protezione civile, viabilità, patrimonio e demanio marittimo, cura dei luoghi e degli spazi pubblici, contenzioso trasparenza e legalità
Pierluigi Colangelo	transizione ecologica (ambiente, sviluppo sostenibile, pianificazione e cura del verde pubblico), igiene urbana, mobilità e parcheggi, attuazione dei progetti PINQUA – PNRR: costa nord – costa sud
Alessandra Rondinone	Servizi Sociali, politiche giovanili e diritti dell'Infanzia, istituti e iniziative di partecipazione attiva dei cittadini, osservatorio sulle barriere architettoniche
Francesca Zitoli	Pubblica Istruzione, PNRR su edilizia scolastica, culture
Luca Lignola	bilancio, tributi, servizi finanziari, rapporti con le società partecipate

Con deliberazione di Giunta comunale n. 156 del 23.11.2020, in via ricognitiva, è stato dichiarato che le materie non espressamente delegate in capo agli indicati Assessori devono ritenersi attribuite in via generale e residuale in capo al Sindaco.

La Presidenza del Consiglio Comunale è affidata all'Avv. Giacomo Marinaro ed il Consesso Consiliare comprende 32 consiglieri. Il Consiglio è articolato in Commissioni Consiliari Permanenti, in numero di 6

➤ La struttura burocratica:

la macrostruttura dell'ente è stata definita con deliberazione 158/G.C. del 23.11.2020, modificata ed integrata con successiva deliberazione 111\G.C. del 20.09.2021, , con correlata configurazione dell'area delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative, come di seguito .

DIRIGENTE PROFILO AMMINISTRATIVO - AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLE PERSONE

DIRIGENTE PROFILO CONTABILE - AREA ECONOMICO FINANZIARIA

DIRIGENTE PROFILO TECNICO - AREA PATRIMONIO E LAVORI PUBBLICI

DIRIGENTE PROFILO TECNICO - AREA URBANISTICA , DEMANIO ED AMBIENTE

DIRIGENTE - COMANDO POLIZIA LOCALE

ed anche quella delle posizioni organizzative, in numero di 8, agganciate alle diverse posizioni dirigenziali

- SERVIZI DI E-GOV E TRANSIZIONE AL DIGITALE
- SERVIZIO AUTONOMO FISCALITA' LOCALE
- SERVIZIO RISORSE UMANE
- SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E GESTIONE OPERE PUBBLICHE
- SERVIZIO IGIENE AMBIENTE E DEMANIO
- SPORTELLI UNICI EDILIZIA ED ATTIVITA' PRODUTTIVE
- AVVOCATURA COMUNALE
- SERVIZIO CONTROLLI INTERNI –P.C.T. R.A.S.A. -CONTRATTI

Con decreto sindacale n.1 del 01.02.2021, rettificato con successivo decreto n.2 del 12.03.2021, confermato con decreto del 12.01.2022, nonché con decreto n.18 del 22.03.2022 sono stati ridefiniti ed assegnati gli incarichi dirigenziali come di seguito

<i>dirigente</i>	<i>articolazione organizzativa riferimento</i>	<i>di Incarichi assegnati</i>
Dott. Lazzaro Francesco Angelo Segretario generale	SEGRETERIA GENERALE UNITA' ORGANIZZATIVA AUTONOMA AVVOCATURA COMUNALE STRUTTURA DI PROGETTO INTERSETTORIALE PER LA PERFORMANCE ED I CONTROLLI INTERNI	servizi di staff e di supporto ed assistenza al Sindaco nell'esercizio dei compiti di indirizzo politico ed amministrativo; comunicazione, informazione, U.R.P., centralino Prevenzione della corruzione e trasparenza; ciclo della performance e controlli interni. Supporto agli organi di valutazione e coordinamento controllo interno Segreteria generale, organi istituzionali, produzione normativa e regolamentare, protocollo ed albo pretorio informatico Avvocatura Comunale, servizio affari legali e contenzioso
Dott. Cuocci Martorano Leonardo Dirigente a tempo determinato ex art.110. comma.1 – vice segretario generale	POLIZIA LOCALE, SICUREZZA E MOBILITA' URBANA	Comando del Corpo di Polizia Municipale gestione logistica e funzionale comando, mezzi, centrale operativa e sistemi sorveglianza urbana; gestione procedure sanzionatorie e relativo contenzioso; viabilità urbana, occupazioni suolo pubblico, trasporto funebre, trattamenti sanitari obbligatori;

		attività di polizia giudiziaria, amministrativa, edilizia, commerciale, sanitaria ed ambientale; ordine e sicurezza pubblica; servizi di protezione civile. Servizio pronto intervento veterinario. Servizio vigilanza immobili comunali Servizio di trasporto pubblico e parcheggi - servizi demografici: anagrafe, stato civile, leva, elettorale; collegamenti con enti terzi per la consultazione e gestione delle banche dati demografiche, collegamenti e servizi telematici per i cittadini; indagini statistiche relative alla popolazione, alle istituzioni ed all'economia insediata - sistema informatico, centro elaborazione dati, gestione e conservazione flusso documentale, servizi digitali
dott. Alessandro ATTOLICO dirigente ufficio di piano – dirigente a tempo determinato ex art.110, comma 1 t.u. 267/00	AREA 1 - AFFARI GENERALI, SERVIZI ALLA PERSONA	servizi per le scuole dell'infanzia, elementari e medie, assistenza scolastica e diritto allo studio. servizio biblioteca, servizi teatrali e museali, servizi culturali, servizi di promozione turistica, servizi sportivi Politiche comunitarie - Sistema integrato servizi sociali e socio-assistenziali, d'ambito ed a valenza comunale, interventi e misure di sicurezza sociale e per l'inclusione. - organizzazione e gestione risorse umane ed assimilate. Ufficio procedimenti disciplinari.
Dott. ssa LOREDANA NAPOLITANO (dal 22.03.2022 subentrata a Colucci Vincenzo) Dirigente di ruolo	AREA 2 ECONOMICO FINANZIARIA	programmazione, bilancio, contabilità, gestione finanziaria, economica e patrimoniale - gestione e monitoraggio entrate, economato, tenuta inventari, analisi economico-finanziaria partecipazioni societarie, gestione indebitamento dell'ente, adempimenti fiscali e tributari, contenzioso tributario.
ing. Luigi PUZZIFERRI dirigente di ruolo	AREA PATRIMONIO LAVORI PUBBLICI	progettazione ed esecuzione opere pubbliche, espropri, viabilità, segnaletica, toponomastica, aggiornamento stradale e numerazione civica, gestione e manutenzione, alienazione e valorizzazione del patrimonio, servizi a rete (reti idriche e fognarie, gas metano), gestione impianti tecnologici a servizio della città (illuminazione pubblica) e degli edifici comunali (rete elettrica, idrica e telefonica, impianti di riscaldamento e refrigerazione, custodia, pulizia ed igiene). Stazione appaltante comunale, programmazione lavori, servizi e forniture; provveditorato e contratti Edilizia scolastica (manutenzione e gestione ivi compresa la sicurezza) Edilizia giudiziaria Ufficio autorizzazioni paesaggistiche - V.I.A. – V.A.S. Ufficio del DATORE DI LAVORO per l'esercizio delle funzioni di cui al d.lgs. 81/2008

Arch. Gianferrini Francesco dirigente di ruolo	AREA 4 URBANISTICA, DEMANIO AMBIENTE	servizio urbanistica ed edilizia – S.U.E., piani e programmi complessi per lo sviluppo del territorio. S.U.A.P., commercio ed attività economiche e produttive, pubblici spettacoli e spettacoli viaggianti, pubblici esercizi, mercati, fiere, ed occupazioni connesse di suolo pubblico, attività disciplinate dal T.U.L.P.S., circoli, sale gioco ed affini. Agricoltura, sanità, igiene, ciclo integrato dei rifiuti, tutela ambientale, misure di gestione e prevenzione inquinamento delle acque, del suolo e dell'aria. Verde pubblico e parchi urbani. servizi cimiteriali Gestione giuridica ed amministrativa del demanio, compreso quello marittimo e della Darsena comunale; gestione alloggi di edilizia residenziale pubblica, attuazione di piani, programmi e convenzioni per l'edilizia agevolata o sovvenzionata. Piano generale impianti pubblicitari. Servizio canile sanitario e canile rifugio
---	---	--

Il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022.2024, è stato aggiornato con deliberazione 40/G.C. del 07.04.2022 strutturandosi, in complessivi 200 posti, come da quadro riepilogativo di seguito riportato con lo stato delle coperture alla data di adozione del presente piano

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILI PROFESSIONALI		DOTAZIONE	COPERTI	DA COPRIRE NEL TRIENNIO
	VECCHI	nuovi			
DIRIGENTE	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	dirigente di area amministrativa	1	0	1
DIRIGENTE	DIRIGENTE CONTABILE	dirigente di area contabile	1	1	0
DIRIGENTE	DIRIGENTE TECNICO	dirigente di area tecnica	2	2	0
DIRIGENTE	COMANDANTE CORPO P.M.	dirigente di area polizia e sicurezza urbana	1	0	1
D.3	AVVOCATO COMUNALE	profilo in esaurimento - ingresso in D1 come specialista avvocato	1	1	0
D.3	FUNZIONARIO SERVIZI CONTABILI	profilo in esaurimento - ingresso in D1 come specialista contabile	1	1	0
D.3	FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	profilo in esaurimento - ingresso in D1 come specialista tecnico	1	1	0
D.3.	FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE	profilo in esaurimento - ingresso in D1 come specialista polizia locale	1	1	0
D.1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	specialista amministrativo	17	13	4
D.1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	specialista contabile	4	1	3
D.1.	ISTRUTTORE DIRETTIVO	specialista tecnico	10	6	4

	TECNICO				
D.1.	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	amministratore sistema informativo	1	1	0
D.1		programmatore di sistema			0
D.1	ASSISTENTE SOCIALE	assistente sociale	8	3	5
D.1	ISTRUTTORE DIRETTIVO SPECIALISTA ATTIVITA' CULTURALI-STORICO-ARTISTICHE-BIBLIOTECOMICHE	specialista beni culturali, servizi sociali e per l'istruzione	2	1	1
D.1	PORTAVOCE ADDETTO STAMPA	portavoce-addetto stampa	1	0	1
D.1.	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	specialista polizia locale	5	3	2
C.1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	istruttore amministrativo	49	49	2
C.1	ISTRUTTORE CONTABILE	istruttore contabile	13	13	0
C.1	ISTRUTTORE INFORMATICO	programmatore gestione operativa	1	1	0
C.1	ISTRUTTORE TECNICO	istruttore tecnico	15	8	7
C.1.	OPERATORE P.M. - ISTRUTTORE VIGILANZA	istruttore polizia locale	44	43	2
B.3	COLLABORATORE C.E.D.	addetto registrazione dati	1	0	1
B.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	collaboratore amministrativo	1	1	1
B.1	ESECUTORE ADDETTO SERVIZI AMMINISTRATIVI E TECNICI	esecutore amministrativo-messo	13	11	4
B.1		esecutore centralinista	1	1	0
B.1		esecutore tecnico	2	2	0
A.1.	OPERATORE ADDETTO SERVIZI AMMINISTRATIVI E TECNICI	operatore servizi vari	3	3	0
			200	167	39

E' doveroso sottolineare il profondo ricambio generazionale in atto, per effetto del quale oltre 2\3 del personale è stato assunto dopo il 2018. Se da una lato ciò ha creato e crea ancora oggi difficoltà operative legate ai tempi di inserimento ed all'assenza di figure e metodologie consolidate di riferimento, dall'altro rappresenta una opportunità unica di revisione dei processi di lavoro, improntandoli a più efficaci modelli gestionali, tenuto

anche conto del maggior tasso di scolarizzazione e specializzazione registrato nei nuovi assunti, grazie alle procedure concorsuali svolte tra il 2020 ed il 2021.

4. L'albero delle performance: obiettivi strategici e gestionali per l'attuazione delle politiche del programma di mandato

Le dimensioni di valore pubblico

Anche in vista del passaggio al P.I.A.O., si ritiene utile riportare di seguito una rilettura degli obiettivi di mandato, collegati alle linee programmatiche del sindaco, in ragione degli impatti attesi secondo la metodologia G.S.R. governmental social responsibility. Detta metodologia parte da un principio che è quello dell'intersettorialità delle ricadute di una politica pubblica sulle diverse sfere che compongono l'ecosistema urbano.

Le categorie di impatto individuate, in linea con i moderni orientamenti di sostenibilità di un sistema urbano competitivo a scala europea sono 4:

a. connessioni urbane; - b. spirito innovativo; - c. qualità della vita; - d. ambiente.

A loro volta, le 4 categorie sono declinate in 16 sotto-categorie:

a.1 Qualità dei servizi pubblici; a.2 Trasparenza e partecipazione; a.3 Connettività sociale; a.4 Infrastrutture a rete;

b.1 Propensione all'innovazione; b.2 Qualificazione del capitale umano; b.3 Attrattività turistica e culturale; b.4 Creatività urbana;

c.1 Salute; c.2 Conciliazione dei tempi di vita e lavoro; c.3 Benessere economico; c.4 Benessere soggettivo;

d.1 Mobilità sostenibile; d.2 Efficienza Energetica; d.3 Uso razionale territorio; d.4 Risorse naturali.

La prima categoria concerne la capacità di una politica di produrre forti connessioni sociali e infrastrutturali al fine di sistematizzare, per quanto possibile il sistema di offerta pubblica territoriale per migliorarne l'efficacia e l'efficienza complessiva.

La seconda categoria investiga le possibili ricadute di una politica nel generare processi virtuosi di innovazione e creatività a scala urbana, incidendo sulla promozione dei talenti, la valorizzazione delle competenze e l'attrattività urbana complessiva.

La terza categoria analizza le ricadute di una politica sull'incremento di qualità di vita dei cittadini attraverso una visione multidimensionale che comprende la salute, la conciliazione, il benessere economico e soggettivo.

La quarta categoria insiste sulla dimensione ambientale e quindi sulla sostenibilità generale del sistema urbano e sui benefici in termini di ricadute energetiche, naturali e paesaggistiche.

Le correlazioni esistenti tra le singole politiche e le categorie e sottocategorie di impatto sono gerarchizzati su quattro livelli differenti, rappresentati nella tabella di seguito nella seguente forma:

Forte correlazione; Media correlazione; Bassa correlazione; Nessuna correlazione.

E', quindi, possibile ricavare la capacità di una politica di incidere contestualmente sulle 4 categorie di impatto o, al contrario, la polarizzazione entro una singola categoria di impatto, come da seguente quadro di insieme

analisi impatti delle politiche di mandato secondo la metodologia G.S.R. governmental social responsibility			connessioni urbane				spirito innovativo				qualità della vita e benessere				ambiente urbano			
linee programmat iche	obiettivi di mandato	missio ne di bilanci o	qualità dei servizi pubblici	trasparenza e partecipazione	connettività sociale	infrastrutture a rete	propensione all'innovazione	qualificazione del capitale umano	attrattività turistica e culturale	creatività urbana	salute	conciliazione tempi vita e lavoro	benessere economico	benessere soggettivo	mobilità sostenibile	efficienza energetica	uso razionale del territorio	risorse naturali
LINEA PROGRAMM ATICA N.1 POLITICA FINANZIARI A E FISCALE	1.1: bilancio sano ed in equilibrio	1	forte correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	forte correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	media correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	media correlazi one	media correlazi one	media correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one
	1.2: un prelievo tributario più equo e sostenibile	1	media correlazi one	media correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	media correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	media correlazi one	media correlazi one	media correlazi one	media correlazi one	media correlazi one	bassa correlazi one
LINEA PROGRAMM ATICA N.2: LA MACCHINA AMMINISTR ATIVA COMUNALE	2.1: il capitale umano: una risorsa da valorizzare	1	forte correlazi one	forte correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	forte correlazi one	forte correlazi one	media correlazi one	media correlazi one	bassa correlazi one	correlazi one assente	bassa correlazi one	bassa correlazi one	correlazi one assente	correlazi one assente	bassa correlazi one	bassa correlazi one
	2.2: una burocrazia utile e dialogante	1	forte correlazi one	forte correlazi one	bassa correlazi one	media correlazi one	media correlazi one	bassa correlazi one	media correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one	bassa correlazi one
LINEA PROGRAMM ATICA N.3: POLITICHE	3.1: una scuola accogliente e sicura	4	bassa correlazi one	bassa correlazi one	media correlazi one	correlazi one assente	forte correlazi one	forte correlazi one	media correlazi one	media correlazi one	media correlazi one	media correlazi one	bassa correlazi one	media correlazi one	bassa correlazi one	media correlazi one	bassa correlazi one	correlazi one assente

SCOLASTICI E PER LO SPORT	3.2: sport e benessere	6	bassa correlazione	bassa correlazione	media correlazione	correlazione assente	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	forte correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	media correlazione	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente
LINEA PROGRAMMATICA N.4: IL TERRITORIO E LA COSTA	4.1: preservare e tramandare alle future generazioni	8	correlazione assente	correlazione assente	bassa correlazione	media correlazione	bassa correlazione	correlazione assente	forte correlazione	media correlazione	media correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	forte correlazione	media correlazione
	4.2: la città ed il suo mare	8	correlazione assente	correlazione assente	bassa correlazione	media correlazione	bassa correlazione	correlazione assente	forte correlazione	media correlazione	media correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	forte correlazione	forte correlazione
LINEA PROGRAMMATICA 5: AMBIENTE – MOBILITA' E QUALITA' DELLA VITA	5.1: igiene e salubrità dell'abitato	9	bassa correlazione	bassa correlazione	media correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	correlazione assente	forte correlazione	bassa correlazione	forte correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	media correlazione	media correlazione
	5.2: la città ed i suoi spazi	9	media correlazione	bassa correlazione	forte correlazione	forte correlazione	correlazione assente	bassa correlazione	media correlazione	media correlazione	media correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	media correlazione	forte correlazione	forte correlazione	forte correlazione	media correlazione
	5.3: la mobilità sostenibile	10	forte correlazione	bassa correlazione	media correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	correlazione assente	media correlazione	media correlazione	media correlazione	forte correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	forte correlazione	forte correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione
LINEA PROGRAMMATICA 6: POLITICHE SOCIALI	6.1: nessuno è escluso	12	bassa correlazione	media correlazione	forte correlazione	correlazione assente	bassa correlazione	forte correlazione	bassa correlazione	media correlazione	forte correlazione	forte correlazione	bassa correlazione	forte correlazione	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente
LINEA PROGRAMMATICA 7: POLITICHE DI SVILUPPO ECONOMIC O/PRODUTTIVO	7.1: fare sistema per competere	14	bassa correlazione	bassa correlazione	media correlazione	media correlazione	media correlazione	media correlazione	media correlazione	media correlazione	media correlazione	media correlazione	media correlazione	bassa correlazione	media correlazione	media correlazione	media correlazione	bassa correlazione

LINEA PROGRAMMATICA 8: CULTURA, BENI CULTURALI E TURISMO	8.1: un piano strategico per la cultura ed il turismo	5	correlazione assente	media correlazione	forte correlazione	correlazione assente	bassa correlazione	forte correlazione	forte correlazione	forte correlazione	bassa correlazione	correlazione assente	bassa correlazione	media correlazione	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente
LINEA PROGRAMMATICA 9: SICUREZZA	9.1: il presidio diffuso, ma discreto	3	forte correlazione	forte correlazione	forte correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	bassa correlazione	forte correlazione	media correlazione	media correlazione	bassa correlazione	media correlazione	forte correlazione	correlazione assente	correlazione assente	bassa correlazione	correlazione assente
LINEA PROGRAMMATICA N.10: TRASPARENZA ED INTEGRITA'	10.1: rafforzare il senso etico e favorire la diffusione della cultura della integrità e della trasparenza presso il personale dipendente	1	media correlazione	forte correlazione	media correlazione	correlazione assente	bassa correlazione	forte correlazione	media correlazione	bassa correlazione	correlazione assente	correlazione assente	media correlazione	media correlazione	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente
	10.2: assicurare forme diffuse di controllo sociale in termini propositivi e di partecipazione alle scelte amministrative	1	media correlazione	forte correlazione	media correlazione	correlazione assente	bassa correlazione	forte correlazione	media correlazione	bassa correlazione	correlazione assente	correlazione assente	media correlazione	media correlazione	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente
	10.3: rendere gli obblighi di trasparenza occasione di revisione dei procedimenti amministrativi in una prospettiva di semplificazione e velocizzazione	1	media correlazione	forte correlazione	media correlazione	correlazione assente	bassa correlazione	forte correlazione	media correlazione	bassa correlazione	correlazione assente	correlazione assente	media correlazione	media correlazione	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente
	10.4: individuare i fattori di rischio, creare un clima sfavorevole alla corruzione ed introdurre meccanismi che possano prevenire e/o agevolarne l'emersione	1	media correlazione	forte correlazione	media correlazione	correlazione assente	bassa correlazione	forte correlazione	media correlazione	bassa correlazione	correlazione assente	correlazione assente	media correlazione	media correlazione	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente	correlazione assente

Gli obiettivi strategici e gestionali per l'attuazione delle politiche del programma di mandato

Le politiche dell'ente declinate nelle anzidette 10 linee programmatiche, sono tradotte in obiettivi strategici, ricollegati alle missioni ed ai programmi di bilancio. Dagli obiettivi strategici discendono uno o più obiettivi di performance organizzativa, ricollegati alle previsioni del PEG, che rappresentano il “risultato immediato” atteso. Il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi, consente di risalire al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici. Ciò nelle more di strutturare un sistema di rilevazione e misurazione di indicatori di impatto riferiti direttamente all'obiettivo strategico.

Non necessariamente per ogni obiettivo strategico vi è un obiettivo di performance organizzativa, tenuto conto che vi possono essere situazioni nelle quali non vi siano attività da porre in essere, ovvero solo attività preparatorie o di studio, ovvero attività di mera attuazione ed esecuzione di attività in itinere.

Agli obiettivi di performance organizzativa si affiancano:

- gli obiettivi individuali, assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne: essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi ad personam. Gli obiettivi individuali del personale possono essere rappresentati da parti o singole azioni degli obiettivi della struttura di appartenenza o degli obiettivi individuali del dirigente
- gli Obiettivi di gruppo, ovvero progetti speciali per la cui realizzazione è richiesto la cooperazione di più dipendenti, anche appartenenti a diverse articolazioni; al raggiungimento di tali obiettivi possono essere collegate risorse variabili inserite nel fondo trattamento accessorio del comparto, ai sensi dell'articolo 67, comma 5, lettera b), c.c.n.l. 21.05.2018

Tra gli Obiettivi organizzativi e/o individuali, vi sono quelli ricollegati con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, concernenti modalità e condizioni di attuazione dei contenuti e delle misure specifiche previste per alcuni fattori di rischio, comprese quelle relative agli obblighi di trasparenza.

Gli obiettivi sono articolati in linee di azione a ciascuna delle quali è associato uno specifico indicatore e correlato target, nonché individuata l'articolazione organizzativa e/o del personale impegnato nella relativa attuazione. Gli obiettivi, così completati, sono oggetto di pesatura in funzione della:

- Strategicità per l'Amministrazione
- Rilevanza esterna
- Complessità

Il grado di raggiungimento dei singoli obiettivi, come risultante dalla misurazione dei target, è soggetto ad un fattore correttivo in ragione del punteggio totale derivante dalla pesatura:

- fattore 1 per pesatura pari o inferiore a 60 ;
- fattore 1,10 per pesatura da 61 a 80;
- fattore 1,2 per pesatura maggiore di 80;

Di seguito viene proposto il quadro riepilogativo dell'albero della performance, laddove le schede analitiche degli obiettivi sono poste in allegato al presente piano.

Le schede di dettaglio contengono la pesatura degli obiettivi, nonché l'esplicitazione degli indicatori e dei relativi target a presidio delle singole azioni. Tali elementi saranno oggetto di verifica da parte del Nucleo di Valutazione, nell'ambito dell'attività di monitoraggio, ai fini di una più corretta costruzione in termini di comprensibilità, attendibilità e rilevanza.

linea programmatica	obiettivi di mandato	obiettivi strategici	codifica obiettivi strategici	missione di bilancio	programma di bilancio	articolazione organizzativa di assegnazione	dirigente responsabile	obiettivo di performance organizzativa 2022	OBIETTIVI INDIVIDUALI 2022
LINEA PROGRAMMATICA N.1 POLITICA FINANZIARIA E FISCALE	1.1: BILANCIO SANO ED IN EQUILIBRIO	razionalizzazione utenze e revisione contratti di fornitura	1.1.1	1	3	area 3	Puzziferri		attivazione sistema monitoraggio consumi per rilevazione scostamenti
		centralizzazione acquisti	1,1,2	1	3	area 2	Napolitano	regolamentazione ed istituzione del servizio economato per piccole spese correnti	
		riduzione spesa di funzionamento	1.1.3,1	1	3	area 2	Napolitano		strutturazione unità dedicata al controllo di gestione
			1,1,3,2	1	5	area 2	Napolitano		rinnovare la gara per l'affidamento del servizio di tesoreria comunale
		aggiornamento inventario ed informatizzazione gestione patrimonio	1,1,4	1	5	area 3	Puzziferri	affidamento attività di rilevazione e censimento beni immobili, con trasposizione dati su applicativo informatico	

		recupero, rifunzionalizzazione e valorizzazione immobili ed aree pubbliche dismesse	1,1,5	1	5	area 3	Puzziferri	avvio procedure per concessione chioschi con contratti scaduti o in scadenza nell'anno-gare per lampare - le lamoare - le terrazze	monitoraggio contratti di concessione \ locazioni n essere per il rispetto degli obblighi dedotti e delle scadenze previste
		revisione e razionalizzazione partecipazioni ed affidamenti in house	1,1,6,1	1	5	area 2	Napolitano		ricognizione annuale partecipate e verifica adempimenti trasparenza
			1,1,6,2	1	5	area 2	Napolitano	strutturazione controllo societario con particolare riferimento ai budget di spesa ed al monitoraggio sull'andamento della situazione economico-patrimoniale	
			1,1,6,3	1	5	area 3	Puzziferri	attivazione programma di efficientamento energetico impianti di pubblica illuminazione	
		monitoraggio e controllo equilibri di bilancio e cassa (new)	1,1,7	1	5	area 2	Napolitano	verifica residui in parte capitale ai fini della ricostruzione della cassa vincolata	allineamento fatture presenti su p.c.c. all'esposizione debitoria dell'ente
					5	area 3	Puzziferri		definizione iter amministrativo e contabile delle opere concluse; aggiornamento residui ed avvio azioni per i pagamenti ancora dovuti, le rendicontazioni agli enti finanziatori e la riscossione degli importi a saldo

					5	area 4	Gianferrini		analisi dei residui attivi e passivi ai fini dell'avvio delle azioni di pagamento e/o incasso discendenti dalle ragioni di debito\credito
	1.2: UN PRELIEVO TRIBUTARIO PIÙ EQUO E SOSTENIBILE	esternalizzazione servizi di supporto all'ufficio tributi	1,2,1	1	4	area 2	Napolitano	rinnovo affidamento per servizio pubbliche affissioni, con implementazione attività di verifica impianti pubblicitari privati e rimozione abusivi	
		aggiornamento e revisione banche dati	1,2,2	1	4	area 2	Napolitano	progettazione attività di recupero evasione, anche mediante la creazione di una struttura intesettoriale di progetto	
		revisione dell'ordinamento dei tributi e riduzione della pressione fiscale complessiva	1,2,3	1	4	area 2	Napolitano	riduzione del contenzioso tributario e delle spese ad esso correlate	
		sportello virtuale del contribuente per la gestione digitale degli adempimenti e dei pagamenti;	1,2,4	1	4	area 2	Napolitano		implementazione funzionalità sull'applicativo informatico in dotazione al fine di incrementare l'offerta di servizi digitali al cittadino

LINEA PROGRAMMATICA N.2: LA MACCHINA AMMINISTRATIVA COMUNALE	2.1: IL CAPITALE UMANO: UNA RISORSA DA VALORIZZARE	Completamento degli organici con il reperimento di nuove competenze e professionalità mediante lo svolgimento tempestivo di procedure di reclutamento, in ragione dei fabbisogni di tempo in tempo rilevati, in una cornice di sostenibilità economica;	2,1,1	1	10	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	aggiornamento regolamento per gli accessi agli impieghi presso l'ente	analisi dei residui di parte corrente riferiti al personale, al fine di accertarne le ragioni di sussistenza ed avviare le procedure di incasso\pagamento
		· Miglioramento del benessere organizzativo, sia in termini di ambienti di lavoro, che di sistemi di relazione interpersonale, promozione delle pari opportunità e prevenzione di ogni forma di discriminazione;	2,1,4	1	10	segreteria generale	Lazzaro		rinnovo indagine benessere organizzativo e supporto all'attività del C.U.G.
	2.2: UNA BUROCRAZIA UTILE E DIALOGANTE	Aggiornamento della struttura organizzativa, con revisione dei processi in una logica di semplificazione, velocizzazione, orientamento al risultato ed alla qualità resa e percepita dagli utenti;	2,2,1	1	11	segreteria generale	Lazzaro	definizione modello organizzativo della stazione appaltante comunale ai fini dell'inserimento nel sistema di qualificazione	gestione status organi istituzionali e supporto alle loro attività / gestione protocollo - albo e notifiche
			2.2.1	1	11	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	ridefinizione modello organizzativo servizi demografici	superamento criticità ufficio elettorale e gestione adempimenti

		Perfezionamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, con accesso ai sistemi premiali secondo logiche trasparenti e meritocratiche	2,2,2	1	8	segreteria generale	Lazzaro	miglioramento del ciclo della performance - introduzione del P.I.A.O.	supporto al nucleo di valutazione
		Perfezionamento dei sistemi di controllo interno	2,2,3	1	2	segreteria generale	Lazzaro	Revisione modello operativo controllo societario	
		Completamento dei percorsi di digitalizzazione e progressivo passaggio ad una gestione interamente automatizzata dei principali iter lavorativi, consentendo l'accesso telematico dei cittadini ai servizi ed alle prestazioni dell'ente;	2,2,4,1	1	8	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	presentazione e gestione candidature PNRR in tema di digitalizzazione della P.A.	
			2,2,4,2	1	3	area 2	Napolitano		riconciliazione e attivazione procedure PAGOPA all'interno del sistema informativo-contabile
			2,2,4,3	1	7	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci		semplificazione e velocizzazione degli iter procedurali in favore dei cittadini
			2,2,4,4	1	7	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	audit sicurezza rete comunale secondo direttive agenzia cyber sicurezza italiana	
			2,2,4,6	1	8	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	perfezionamento procedure di gara ed avvio percorso implementazione del nuovo gestionale	

			2,2,4,7	1	8	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci		Approvvigionamento di opportuni strumenti hardware performanti ai dipendenti comunali per il miglioramento dell'efficienza efficacia dell'azione Amministrativa
			2,2,4,8	1	8	segreteria generale	Lazzaro		avvio operatività nuovo sito web e recupero contenuti dal sito precedente
		Sperimentazione di percorsi di innovazione gestionale ed organizzativa, mediante collaborazioni interistituzionali e partecipazione a programmi nazionali e/o comunitari	2,2,5	1		segreteria generale	Lazzaro	coordinamento candidature PNRR ed altri bandi nazionali e comunitari	
LINEA PROGRAMMATICA N.3: POLITICHE SCOLASTICHE E PER LO SPORT	3.1: una scuola accessibile e sicura	· Interventi di manutenzione ed efficientamento dei plessi	3,1,1	4	2	area 3	Puzziferri		contrattualizzazione lavori ai plessi Pertini e Collodi, come da finanziamenti già disponibili
		· Riorganizzazione rete scolastica, con recupero immobili dismessi	3,1,2	4	2	area 3	Puzziferri	avvio ricostruzione scuola giovanni XXIII	
		· Revisione dei servizi di trasporto e di refezione scolastica, adeguandoli all'evoluzione dei bisogni degli utenti	3,1,4,	4	6	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico		avvio del nuovo servizio di refezione scolastica - definizione carta qualità e monitoraggio qualità erogata e percepita
		prevenzione e contrasto alla dispersione scolastica	3,1,5,	4	6	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico		attivazione registro per monitoraggio casi

		aumento della scolarizzazione nella prima infanzia	3,1,10	4	6	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	supporto all'avvio di sezione primavera presso le scuole dell'infanzia	
	3.2: sport e benessere								
		· rendere sempre più fruibili le Palestre scolastiche comunali per lo svolgimento di attività sportive da parte delle tante Associazioni che operano sul territorio, proseguendo la già intrapresa sistemazione e manutenzione straordinaria delle stesse	3,2,4	6	1	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	approvazione regolamento per utilizzo palestre scolastiche	
		Promuovere una attività di co-programmazione e successiva coprogettazione coinvolgendo gli stessi Giovani, gli Enti del Terzo Settore presenti sul territorio, le strutture scolastiche attraverso i Dirigenti e gli insegnanti, le associazioni sportive, le realtà associative per minori;	3,2,8	6	1	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	rinnovare gli affidamenti degli impianti sportivi comunali, secondo la nuova disciplina di cui al d.leg.vo 28,02,2021 n.38	
LINEA PROGRAMMATICA N.4: IL TERRITORIO E LA COSTA	4.1: preservare e tramandare alle future generazioni	· adeguamento del PUG vigente al PPTR	4,1,1,	8	1	area 4	Gianferrini	redazione proposta tecnica di adeguamento del PUG al PPTR	

		semplificazione amministrativa in tema di edilizia ed urbanistica (introduzione del "Permesso di costruire convenzionato", trasferimento dei diritti volumetrici, procedura di cui alla Legge Regionale 18/2019 sulla perequazione, lo "Sportello informatizzato" etc.)	4,1,4	8	1	area 4	Gianferrini		rafforzamento della digitalizzazione delle procedure edilizie, mediante il portale telematico del s.u.e.
	4.2: la città ed il suo mare	adozione del piano della costa	4,2,1	8	1	area 4	Gianferrini	presa atto delle attività svolte e adozione atto di indirizzo per predisposizione bozza piano delle coste	
		Dare corso al Progetto di Rigenerazione e recupero delle aree a nord del Castello (tra cui l'Area ex Angelini) così come previsto nel Piano di Fattibilità già predisposto e candidato a finanziamento, ivi compreso la realizzazione di un parcheggio secondo criteri eco-sostenibili;	4,2,6	8	2	area 4	Gianferrini	attuazione del PINQUA costa nord, secondo le specifiche previsioni della convenzione di finanziamento PNRR	predisposizione del progetto di fattibilità tecnico economica rafforzata

		· Procedere alla Riqualificazione della zona costiera a nord della Città, in sinergia con la Provincia Bat, dando esecuzione al Masterplan per la "Riqualificazione e rigenerazione territoriale dell'ambito costiero della Provincia di Barletta Andria Trani", elaborato nell'ambito del Concorso Internazionale di Progettazione "Il Mare Grande Parco Pubblico", indetto dalla Provincia di Barletta Andria Trani come iniziativa nell'ambito del Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale (PTCP) e del Progetto Strategico Territoriale "PST3 Sistema Costiero". Il tutto in un ampio progetto che preveda anche la riconversione di parte della zona industriale di via Barletta;	4,2,7	8	2	area 3	Puzziferri		AFFIDAMENTO PROCEDURE AD INVITALIA - PERFEZIONAMENTO CONTRATTI IN APPLICAZIONE DEGLI ACCORDI QUADRO - PROSECUZIONE SECONDO TEMPISTICA PNRR
		· Realizzare un Progetto di riqualificazione della costa Sud, nel tratto di costa che va da Matinelle sino al confine con Bisceglie, attraverso la previsione di vie di accesso carrabili, aree di parcheggio, aree dedicate ai servizi turistici, che consentano e rendano fruibile l'accesso al mare;	4,2,8	8	2	area 4	Gianferrini	redazione progetto definitivo ai fini dell'acquisizione dei pareri necessari	

LINEA PROGRAMMATICA 5: AMBIENTE – MOBILITA' E QUALITA' DELLA VITA	5.1: igiene e salubrità dell'abitato	introduzione della c.d. tariffazione puntuale nonché un efficace controllo del territorio che eviti conferimenti errati o illegali nell'agro e lungo la costa utilizzando personale qualificato (Ispettori ambientali) e le fototrappole già in dotazione alla P.M.; il tutto, ove necessario, anche nell'ambito della programmata rimodulazione del contratto di servizio attualmente operante con AMIU s.p.a. ". 5,1,1	9	3	area 4	Gianferrini	Aggiornamento piano esecutivo e rimodulazione quadro economico servizio di igiene urbana	
	5.2: la città ed i suoi spazi							
		· riqualificazione dei Giardini Telesio 5,2,2	9	5	area 3	Puzziferri	affidamento lavori ed avvio esecuzione ai fini del completamento entro il 2023	
		· completamento dei parchi ed affidamento gestione 5,2,5	9	5	area 4	Gianferrini		affidamento gestione parco via delle Tufare
		· riqualificazione di piazze ed altri spazi pubblici (new) 5,2,10	9	9	area 3	Puzziferri	REALIZZAZIONE DI IMPIANTO DI TRATTAMENTO ACQUE PIAZZALE MARINAI D'ITALIA	
	5.3: la mobilità sostenibile							

		· gestione integrata parcheggi ed aree di sosta	5,3,4	10	5	area 4	Gianferrini	sviluppo del progetto del promotore da porre a base di gara	
		· infrastrutturazione e messa in sicurezza del sistema viario cittadino	5,3,7	10	5	area 3	Puzziferri	utilizzo finanziamento strada per strada e completamento lavori entro il 2022	
LINEA PROGRAMMATICA 6: POLITICHE SOCIALI	6.1: nessuno è escluso	· attuazione delle misure nazionali e regionali di sostegno al reddito con recupero a ruoli attivi e di utilità sociale e potenziamento dei sistemi di presa in carico ed implementazione di un sistema coordinato per l'emergenza sociale	6,1,1	12	7	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	attività di co-progettazione per la presa in carico qualificata dei percettori di reddito di cittadinanza	
		· politiche per la casa: edilizia residenziale e sostegni per le locazioni	6,1,3	12	5	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico		istituzione agenzia per la casa ed avvio operatività
		progetti di contrasto alla povertà educativa	6,1,6	12	4	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico		implementazione servizio A.D.E. con metodologia P.I.P.P.I.
		costruzione partecipata politiche di inclusione sociale (new)	6,1,7	12	4	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	predisposizione nuovo piano sociale di zona 2022/2024	
		attivare tavoli di co-programmazione ed utilizzo dello strumento della coprogettazione previsto nel Titolo VII DEI RAPPORTI CON GLI ENTI PUBBLICI (articoli 55-57) del decreto legislativo n. 117 del 2017 (Codice del Terzo settore), al fine di realizzare azioni e progetti in favore dei minori	6,1,11	12	4	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	avvio progetto di innovazione sociale HUB PORTA NOVA	approvazione piano operativo DOPO DI NOI

LINEA PROGRAMMATICA 7: POLITICHE DI SVILUPPO ECONOMICO/PRODUTTIVO	7.1: fare sistema per competere								
		· Incentivi e semplificazioni amministrative per nuovi insediamenti produttivi;	7,1,4	14	1	area 4	Gianferrini		revisione modello organizzativo s.u.a.p.
		· Completamento del grande progetto di riutilizzo in agricoltura delle acque reflue a fronte del finanziamento regionale già ottenuto nello scorso quinquennio per € 8.200.000,00;	7,1,13	16	1	area 3	Puzziferri		avvio fase esecutiva dei lavori
LINEA PROGRAMMATICA 8: CULTURA, BENI CULTURALI E TURISMO	8.1: un piano strategico per la cultura ed il turismo								
		· Consolidamento del partenariato per il sostegno di manifestazioni caratterizzanti l'offerta culturale del territorio	8,1,3	5	2	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico		aggiornamento regolamento per la concessione di contributi e sostegni economici
		· avvio gestione del Museo Archeologico all'interno del Monastero di Colonna e messa in rete di tutti i siti ed i servizi culturali	8,1,4,	5	1	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	· avvio gestione del Museo Archeologico all'interno del Monastero di Colonna e messa in rete di tutti i siti ed i servizi culturali	
		· Rilancio della Darsena Comunale attraverso un project financing di gestione dei servizi e nuova infrastrutturazione;	8,1,9	7	1	area 4	Gianferrini	superamento dell'affidamento ad AMET ed elaborazione progetto di gestione in outsourcing	

LINEA PROGRAMMATICA 9: SICUREZZA	9.1: il presidio diffuso, ma discreto	· Esecuzione Patto per la Sicurezza Urbana e per la Promozione ed Attuazione di un Sistema di Sicurezza Partecipata ed Integrata	9,1,1	3	2	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	ampliamento dei sistemi di video sorveglianza attraverso fondi regionali	aggiornamento regolamento
		presidio del territorio e sicurezza urbana	9,1,6,1	11	1	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	censimento impianti pubblicitari	verbalizzazione rimozione impianti abusivi
			9,1,6,2	3	1	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	censimento dei passi carrabili	verbalizzazione e segnalazione all'ufficio patrimonio per eliminazione accessi abusivi
			9,1,6,3	3	1	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	rifacimento segnaletica orizzontale e verticale	perfezionamento accordo quadro per segnaletica stradale
			9,1,6,4	13	7	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	ampliamento varchi di controllo arre pedonali e ztl	acquisto apparecchiature e messa in esercizio varchi di controllo ztl
LINEA PROGRAMMATICA N.10: TRASPARENZA ED INTEGRITA'	10.1: rafforzare il senso etico e favorire la diffusione della cultura della integrità e della trasparenza presso il personale dipendente								
		Aggiornamento e diffusione del codice di comportamento – carta dei valori	10,1,4	1	11	segreteria generale	Lazzaro	costruzione concertata dell'aggiornamento del codice di comportamento	

	10.2: assicurare forme diffuse di controllo sociale in termini propositivi e di partecipazione alle scelte amministrative								
		· Revisione del sistema dei controlli interni: semplificare gli adempimenti per renderli efficaci	10,2,3	1	11	segreteria generale	Lazzaro	superamento criticità controlli interni	
	10.3: rendere gli obblighi di trasparenza occasione di revisione dei procedimenti amministrativi in una prospettiva di semplificazione e velocizzazione	· aggiornamento del registro dell'accesso civico	10,3,1	1		segreteria generale	Lazzaro		gestione richieste accesso documentale e civico generalizzato
		· attivazione del nuovo portale ed assolvimento obblighi di trasparenza da parte della rete dei dirigenti e dei referenti	10,3,3	1	11	segreteria generale	lazzaro	adeguamento sito ai requisiti di accessibilità	gestione urp - attivazione urp on line
	10.4: individuare i fattori di rischio, creare un clima sfavorevole alla corruzione ed introdurre meccanismi che possano prevenire e/o agevolarne l'emersione	· revisione della mappatura dei processi e della valutazione del rischio e delle misure di trattamento	10,4,1	1	11	segreteria generale	lazzaro	revisione processi avvocatura comunale	recupero entrate da sentenze favorevoli all'ente / gestione contenzioso attivo e passivo

5. le altre dimensioni della performance organizzativa

Come noto, l'articolo 8 del decreto legislativo 150/09, oltre al conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, individua altre dimensioni della performance organizzativa dell'ente. Il comune di Trani, con il presente piano, intende valorizzare tali ulteriori ambito, mediante l'individuazione di obiettivi e/o indicatori che assumono una valenza trasversale e che coinvolgono tutto il personale dell'ente, ciascuno nell'alveo del proprio profilo, caratterizzando l'azione amministrativa sia verso l'interno, sia verso l'esterno

- qualità dei servizi
- salute finanziaria
- salute organizzativa
- Benessere e pari opportunità
- digitalizzazione
- integrità e trasparenza dell'azione amministrativa

a) qualità dei servizi

I piani delle performance devono riportare una sezione dedicata ai servizi dell'ente:

- allo scopo è necessario selezionare le attività più importanti ed accanto ai dati quantitativi, strutturare degli indicatori di qualità, nella prospettiva di creare una serie storica di riferimento
- parimenti vanno rafforzati i meccanismi di misurazione della qualità dei servizi, allargandoli alla rilevazione dei tempi del procedimento amministrativo.

Devesi precisare che la definizione degli indicatori di qualità dei servizi, deve essere articolata secondo le quattro dimensioni di

- a) "accessibilità". "Si intende la disponibilità e la diffusione di un insieme predefinito di informazioni che consentono, a qualsiasi potenziale fruitore, di individuare agevolmente e in modo chiaro il luogo in cui il servizio può essere richiesto, nonché le modalità per fruirne direttamente e nel minore tempo possibile.
- b) "tempestività". Si misura il "tempo che intercorre dal momento della richiesta al momento dell'erogazione del servizio. Una prestazione è di qualità se il periodo di tempo necessario all'erogazione è inferiore o uguale ad un limite temporale predefinito.
- c) "trasparenza". Si intende fare riferimento alla "disponibilità/diffusione di un insieme predefinito di informazioni che consente, a colui che richiede il servizio, di conoscere chiaramente a chi, come e cosa richiedere, in quanto tempo ed eventualmente con quali spese poterlo ricevere.
- d) "efficacia". Si misura la "rispondenza del servizio o della prestazione erogata a ciò che il richiedente può aspettarsi dallo stesso. Una prestazione si ritiene efficace se è erogata

in modo formalmente corretto, è coerente con le aspettative fornite all'interessato al momento del contatto con l'ufficio, al quale è stata presentata la richiesta, e quindi rispetta compiutamente l'esigenza espressa dal richiedente medesimo.

Già dal 2019 viene annualmente condotta una indagine on line sulla qualità dei servizi di sportello e su un set sufficientemente ampio di servizi agli utenti. La prosecuzione di tale attività consentirà di creare serie storiche per comprendere l'evoluzione nel tempo della risposta data ai bisogni dei cittadini.

Per il 2022 si intende non solo quello di consolidare la rilevazione anzidetta, ma anche di affiancare alla qualità percepita, la qualità rilevata cioè il rispetto di standards fissati dall'ente.

Ciò in coerenza con il nuovo sistema di valutazione che riserva uno specifico punteggio agli esiti di tale rilevazione. Allo scopo gli obiettivi di performance, da valere in modo trasversale per tutte le articolazioni organizzative dell'ente, sono come di seguito strutturati:

DESCRIZIONE		definire carte qualità e monitorare la qualità attesa e percepita			
SEZIONE A	AZIONI PROGRAMMATE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO		ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO	INDICATORE DI MISURAZIONE PREVISTO (QUALITATIVO/QUANTITATIVO)	TARGET MISURABILE ATTESO
	Az. 1	predisposizione ed approvazione carte qualità per servizi di riferimento	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	mappatura servizi e pianificazione attività	almeno 3
	Az. 2	monitoraggio qualità rilevata rispetto agli standard fissati	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	servizi controllati\totale servizi gestiti	maggiore 50%
	Az. 3	miglioramento indici di qualità dei servizi	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	variazione rispetto a giudizi medi anni precedenti	miglioramento dato medio

b) salute finanziaria

Per salute finanziaria si intende l'efficienza nell'impiego delle risorse si intendono assumere a riferimento alcuni indicatori sui risultati attesi di bilancio. Trattasi di un complesso di indicatori sintetici di entrata, di spesa e di equilibrio di bilancio, idonei a fornire una rappresentazione sullo stato di salute finanziaria dell'ente.

La rilevazione delle serie storiche sull'andamento di tali indicatori può fornire una rappresentazione sulla capacità dell'ente di perseguire i propri fini con un uso oculato delle risorse finanziarie disponibili. La descrizione di tali indicatori è posta in allegato al presente piano. Tali indicatori, in quanto espressione della performance istituzionale dell'ente, almeno in questa fase, non saranno presi in considerazione ai fini della performance individuale.

DESCRIZIONE		miglioramento degli indicatori sui risultati attesi di bilancio			
SEZIONE A	AZIONI PROGRAMMATE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO		ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO	INDICATORE DI MISURAZIONE PREVISTO (QUALITATIVO/QUANTITATIVO)	TARGET MISURABILE ATTESO
	Az. 1	2.2 Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	dato da rendiconto dell'anno di riferimento	=> media triennio precedente
	Az. 2	2.6 Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	dato da rendiconto dell'anno di riferimento	=> media triennio precedente
	Az. 3	9.1 Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	dato da rendiconto dell'anno di riferimento	=> media triennio precedente
	Az. 4	9.5 Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti(di cui al comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	dato da rendiconto dell'anno di riferimento	=> media triennio precedente

Az. 5	13.1 Debiti riconosciuti e finanziati Importo Debiti fuori bilancio riconosciuti e finanziati / Totale impegni titolo I e titolo II	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	dato da rendiconto dell'anno di riferimento	=> media triennio precedente
--------------	---	---	---	------------------------------

c) salute organizzativa

Per tale aspetto l'ente intende aderire alla sperimentazione degli indicatori comuni per le funzioni di supporto, così come proposti dal Dipartimento per la Funzione Pubblica con circolare prot. 80611 del 30.12.2019, anche nella prospettiva di assolvere al monitoraggio cui tutte le amministrazioni sono chiamate a dar corso entro il 31 gennaio.

DESCRIZIONE		miglioramento indicatori comuni in tema di gestione delle risorse umane			
SEZIONE A	AZIONI PROGRAMMATE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO		ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO	INDICATORE DI MISURAZIONE PREVISTO (QUALITATIVO/QUANTITATIVO)	TARGET MISURABILE ATTESO
	Az. 1	Costo unitario della funzione di gestione delle risorse umane	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane / N. totale dei dipendenti in servizio	=> media triennio precedente
	Az. 2	Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro / N. totale dei dipendenti in servizio	=> media triennio precedente
	Az. 3	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio	=> media triennio precedente
	Az. 4	Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	N. di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione / N. totale dei dipendenti in servizio	=> media triennio precedente
	Az. 5	Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	N. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa / N. totale di personale non dirigenziale in servizio	=> media triennio precedente

--	--

d) benessere e pari opportunità

Un ulteriore ambito di misurazione della performance dell'ente riguarda il benessere organizzativo e le pari opportunità. Nella prospettiva di integrazione posta a riferimento nel presente piano, è quindi individuato obiettivo attuativo del piano triennale di azioni positive, approvato con deliberazione 67\G.C. del 28/04/2020. I contenuti di tale piano devono intendersi confermati per l'anno 2022

DESCRIZIONE		assicurare condizioni per il miglior svolgimento della prestazione lavorativa			
SEZIONE A	AZIONI PROGRAMMATE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO		ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO	INDICATORE DI MISURAZIONE PREVISTO (QUALITATIVO/QUANTITATIVO)	TARGET MISURABILE ATTESO
	Az. 1	Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro / N. totale dei dipendenti in servizio	>15% SUL TOTALE LAVORATORI IMPEGNATI IN ATTIVITA' SMARTABILI
	Az. 2	conduzione indagine annuale sul benessere organizzativo	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	miglioramento indici di benessere	miglioramento complessivo su media punteggi anni precedenti

e) digitalizzazione

tra gli ambiti di miglioramento della pubblica amministrazione non va trascurato quella della digitalizzazione delle relative attività e procedure, in attuazione di una specifica

programmazione finalizzata alla progressiva implementazione del codice dell'amministrazione digitale.

La capacità di dare attuazione a tale programmazione, è espressione di una specifica dimensione di performance organizzativa che si intende misurare mediante il seguente obiettivo posto in modo trasversale per le diverse articolazioni organizzative dell'ente

DESCRIZIONE		miglioramento indicatori comuni in tema di gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione			
SEZIONE A	AZIONI PROGRAMMATE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO		ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO	INDICATORE DI MISURAZIONE PREVISTO (QUALITATIVO/QUANTITATIVO)	TARGET MISURABILE ATTESO
	Az. 1	Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID	=>10%
	Az. 2	Percentuale di servizi full digital	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati	=>10%
	Az. 3	Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento	=>50%
	Az. 4	Percentuale di comunicazioni tramite domicili digitali	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	N. di comunicazioni elettroniche certificate inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / N. di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	=>50%
	Az. 5	Percentuale di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	N. di dataset pubblicati in formato aperto / N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	=>50%

f) integrità e trasparenza dell'azione amministrativa:

In ossequio all'articolo 1 comma 8 della legge 190/2012, come modificata ed integrata con decreto legislativo 97/2016, per effetto del quale: “ L'organo di indirizzo definisce

gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”, una specifica linea programmatica di mandato, la numero 10, è stata dedicata a tale tematica, con individuazione di obiettivi strategici e gestionali, alcuni aventi rilevanza trasversale alle diverse missioni e programmi, coinvolgendo tutte le articolazioni organizzative dell’ente.

In coerenza con il p.t.p.c. 2022/2024, approvato con deliberazione n.46 del 29.04.2022, si intende altresì assicurare l’attuazione e concreta applicazione delle misure, generali e specifiche, di trattamento dei rischi.

Allo scopo fermo il rinvio all’allegato B del p.t.p.c.t. 2022/2024 riferito alla programmazione delle misure di trattamento dei rischi, viene individuato il seguente obiettivo trasversale per tutti i dirigenti dell’ente

DESCRIZIONE		applicare e far rispettare le misure generali e specifiche e gli obblighi comportamentali previsti per i processi di rispettiva pertinenza			
SEZIONE A	AZIONI PROGRAMMATE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO		ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA DI RIFERIMENTO	INDICATORE DI MISURAZIONE PREVISTO (QUALITATIVO/QUANTITATIVO)	TARGET MISURABILE ATTESO
	Az. 1	monitoraggio ed aggiornamento mappatura processi-rischi e misure	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	schede di monitoraggio\aggiornamento su totale processi	=>50%
	Az. 2	applicazione misure previste per i processi di competenza, compresi quelli trasversali	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	misure applicate\totale misure	>50%
	Az. 3	assolvimento tempestivo e regolare adempimenti di trasparenza di propria competenza	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	puntggio ottenuto con criteri di cui alle attestazioni ANAZ	>75%
	Az. 4	partecipazione del personale della propria area alle attività formative	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	partecipnati\totale personale	>75%

	Az. 5	riduzione delle criticità osservate in sede di controllo successivo	OGNI AREA DIRIGENZIALE PER QUANTO DI PROPRIA COMPETENZA	percentuale provvedimento con direttiva di conformazione	< 3%

6. la performance individuale del personale dirigenziale e di comparto

Il nuovo SMIVAP prevede che, oltre agli obiettivi di performance organizzativa, il piano della performance contenga anche obiettivi individuali intesi quali:

- obiettivi assegnati specificamente al dirigente o al dipendente, il quale è l'unico soggetto chiamato a risponderne;

Essi possono essere collegati agli obiettivi della struttura (andando, ad esempio, ad enucleare il contributo specifico richiesto al singolo), ma possono anche fare riferimento ad attività di esclusiva responsabilità del dirigente/dipendente e non collegate a quelle della struttura (es. incarichi ad personam. Gli obiettivi individuali del personale possono essere rappresentati da parti o singole azioni degli obiettivi della struttura di appartenenza o degli obiettivi individuali del dirigente.

Il Piano della performance può individuare anche obiettivi di gruppo, riferiti a progetti speciali per la cui realizzazione è richiesto la cooperazione di più dipendenti, anche appartenenti a diverse articolazioni; al raggiungimento di tali obiettivi possono essere collegate risorse variabili inserite nel fondo trattamento accessorio del comparto, ai sensi dell'articolo 67, comma 5, lettera b), c.c.n.l. 21.05.2018

La dimensione della performance individuale completa il quadro degli elementi da considerare ai fini della valutazione individuale e dell'accesso ai sistemi premiali, come da tabella riepilogativa che segue:

Dimensioni valutazioni	Dimensione organizzativa	Dimensione individuale			
<i>Categoria / funzioni</i>	Performance organizzativa	Performance individuale	Competenze	altro	Totale
<i>Segretario generale</i>	40%	35%	20%	5% (giudizio sindaco)	100%
<i>Dirigenti</i>	40%	35%	25%		100%
<i>Posizioni organizzative</i>	30%	35%	35%		100%
<i>Categorie D</i>	25%	35%	40%		100%
<i>Categorie C</i>	25%	35%	40%		100%
<i>Categoria B</i>	20%	20%	60%		100%
<i>Categoria A</i>	20%	20%	60%		100%

In ragione di tanto ciascun dirigente ha proposto obiettivi di performance individuale, distinti da quelli di performance organizzativa e/o agganciati ad essi o a singole azioni, individuando il personale impegnato nel loro raggiungimento. Le relative schede sono poste in allegato al presente piano, come da quadro riepilogativo innanzi riportato

7. la performance dei soggetti partecipati

La performance organizzativa dell'ente non può trascurare il complesso di funzioni, servizi e prestazioni, gestite mediante affidamento a società partecipate, ovvero in associazione con altri enti.

Sotto il primo aspetto vengono in considerazione le partecipazioni totalitarie in AMIU ed AMET, cui accede l'affidamento di servizi di rilevante impatto:

- igiene urbana – AMIU
- illuminazione pubblica ed impianti semaforici – AMET
- parcheggi – AMET
- darsena comunale – AMET
- trasporto urbano e trasporto scolastico – AMET

Al di là di riflessioni in corso in merito alla condizione giuridica dell'AMET, la cui vocazione storica di società di distribuzione e vendita di energia elettrica, impone una verifica sulla sussistenza dei requisiti legittimanti affidamenti diretti dei servizi, è evidente che le citate società, interamente partecipate dall'ente, intervengano nella erogazione di servizi pubblici di primario interesse per la comunità locale, imponendo una verifica sui parametri economici della gestione, ma anche sulle caratteristiche e qualità delle prestazioni in rapporto ai bisogni espressi.

Dalle scelte programmatiche sancite nel d.u.p. e nella relativa nota di aggiornamento è possibile, quindi, ricavare sia obiettivi specifici legati agli ambiti di rispettiva attività delle società:

A. Società AMET S.p.a.: sono individuabili i seguenti obiettivi

- aggiornamento statuto AMET a seguito superamento regime in house
- valutazione economico-finanziaria ipotesi di riassetto societario a seguito della liberalizzazione del mercato dell'energia
- ricognizione impianti pubblica illuminazione e ridefinizione condizioni di affidamento ad AMET
- riorganizzazione aziendale e recupero produttività
- gestione in continuità servizi darsena, parcheggi e trasporto nelle more dell'attuazione delle diverse modalità gestionali individuate dall'ente

B. Società AMIU s.p.a. : in coerenza con le proposte contenute nella relazione programmatica presentata dall'Amministratore Unico, sono individuabili i seguenti obiettivi:

- consolidamento della raccolta domiciliare
- prosecuzione delle attività di ottemperanza all'ordinanza sindacale 25.2016

A tali obiettivi devono aggiungersi le misure di razionalizzazione e di contenimento dei costi comuni a tutte le società:

- a. contenimento delle spese di funzionamento, comprese quelle del personale – art.19 comma 5 d.leg.vo 175.2016
- b. predisposizione programma di valutazione del rischio aziendale – art. 6 comma 2
- c. rispetto degli adempimenti informativi previsti dal regolamento controllo analogo
- d. predisposizione carte dei servizi affidati in house e rilevazione annuale gradimento utenti
- e. rispetto degli adempimenti di trasparenza e prevenzione corruzione

con i seguenti indicatori e target :

- a. variazione percentuale della spesa media per personale, rispetto al triennio precedente: < al 5% salvi ampliamenti d'organico già previsti in contratti sottoscritti o piani di lavoro preventivamente condivisi
- b. valore medio\pro capite del trattamento accessorio ed incidenza percentuale sul valore medio del trattamento fondamentale: =<inferiore alla media del triennio precedente, fatti salvi specifici progetti, finanziati con riduzioni di spese di funzionamento od incrementi di entrata
- c. personale con rapporto di lavoro flessibile \ personale di ruolo: < al 20%
- d. Riduzione percentuale delle spese di rappresentanza, sponsorizzazioni, pubblicità viaggi, missioni rispetto alla media del triennio precedente: > del 5%
- e. Programmazione e contenimento delle spese per consulenze secondo i canoni di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 165/01: =< alla spesa media del triennio precedente, fatte salve specifiche e motivate esigenze previamente condivise
- f. Riduzione e razionalizzazione del contenzioso, con particolare riferimento a quello con proprio personale: numero contenziosi in essere, rapporto tra sentenze favorevoli e sentenze condanna, entità delle spese di soccombenza, spesa per costituzione e difesa in giudizio
- g. Attivazione sistemi di controllo di gestione: numero report prodotti e comunicati all'ente
- h. Svolgimento di indagini per la valutazione del servizio da parte degli utenti, previa fissazione di indicatori di qualità: numero rilevazioni svolte e con esiti comunicati al socio
- i. Puntualità nella trasmissione della documentazione per il controllo analogo: entro 30 giorni dalla scadenza di ciascun obbligo
- j. Grado di assolvimento degli obblighi di trasparenza: percentuale degli obblighi correttamente adempiuti > 80%
- k. monitoraggio ed attuazione del piano di prevenzione corruzione e modello 231: adempimenti> 75%

Per le gestioni associate si assume rilevante per la performance dell'ente quella relativa alle funzioni ed ai servizi socio assistenziali, come declinata nel piano sociale di zona dell'Ambito Trani – Bisceglie, i cui obiettivi di servizio, allo stato in fase di definizione, dovranno ritenersi associati al presente piano e determinanti nella performance organizzativa del Comune di Trani.

8. il coinvolgimento degli stakeholders

Una componente essenziale nel ciclo di misurazione e valutazione della performance è certamente quello degli stakeholders, cioè dei soggetti singoli od aggregati che siano destinatari, diretti od indiretti, dell'azione dell'ente e come tali interessati al proficuo impiego dei fattori produttivi ed alla qualità delle prestazioni e dei risultati, in rapporto ai bisogni ed alle aspettative di cui sono portatori.

La comunità Locale nella sua interezza è certamente interessata all'esito dell'azione amministrativa e quindi alla performance dell'ente territoriale rappresentativo dei propri interessi e non a caso, in più punti, è lo stesso d.leg.vo 150/09 a prevederne il coinvolgimento:

- art.3 – c.3: Le amministrazioni pubbliche adottano modalita' e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

- Art. 7 - La funzione di misurazione e valutazione delle performance e' svolta: c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualita' dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.))

- Art. 19-bis ((Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali).))

1. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attivita' e per i servizi erogati, secondo le modalita' stabilite dallo stesso Organismo.

2. Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attivita' e ai servizi erogati, favorendo ogni piu' ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).

In ragione di tanto il presente piano ha previsto come specifico obiettivo di performance organizzativa quello di: “elaborare carta della qualità dei servizi e monitorare la qualità attesa e quella percepita. Tali esiti, peraltro incidono sulla valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale di comparto, secondo le specifiche previsioni dello SMIVAP

Altro obiettivo è riferito alla realizzazione della “giornata della trasparenza”, per avviare un confronto costruttivo con la Città e le sue diverse componenti del tessuto socio – economico, sulla performance dell'ente.

La presentazione della relazione sulla performance 2021 e l'illustrazione del presente piano, rappresenteranno l'occasione per avviare un percorso di strutturazione di relazioni stabili e qualificate, orientate a favorire ogni possibile forma di partecipazione e coinvolgimento nella costruzione delle politiche di soddisfacimento dei bisogni collettivi.

9. le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance.

Il piano 2022/2024, non si sottrae ad una riflessione finalizzata ad individuare le aree di maggiore criticità e sviluppare una mappa di fattori correttivi, anche alla luce del confronto con le realtà comunali più avanzate sul tema.

In tale prospettiva il piano sarà presentato ai cittadini per cogliere suggerimenti, indicazioni e proposte di adattamento. L'auspicio è di definire gli stakeholders di riferimento che possano fungere da interlocutori diretti ed immediati per l'amministrazione.

Tra le criticità si possono annoverare

- a. la costruzione degli obiettivi non sempre adeguata ai canoni di semplicità, misurabilità, attendibilità, raggiungibilità e temporizzazione dei risultati (s.m.a.r.t.)
- b. Il sistema degli indicatori, soprattutto di outcome, ma anche di output, non ancora adeguatamente testato, spesso privo di serie storica di riferimento e, soprattutto l'assenza di indicatori standardizzati e confrontabili con amministrazioni aventi caratteristiche analoghe, si da superare una situazione di autoreferenzialità.
- c. la sinteticità e chiarezza espositiva al fine di rendere il documento comprensibile, ma soprattutto fornire una percezione di utilità per il cittadino;
- d. coinvolgimento degli stakeholders sin dalla fase di elaborazione degli outcome, si da legare gli obiettivi strategici ed operativi a bisogni reali.

Condizioni fondamentali affinché tale percorso di miglioramento possa concretizzarsi sono:

- i. interazione sempre più forte tra parte politica e dirigenza per la traduzione delle scelte programmatiche in obiettivi declinabili sulla gestione; Integrazione e completamento delle banche dati presenti nell'ente e sistematizzazione per rendere agevole la raccolta dei dati;
- ii. Diffusione della cultura delle performance a tutti i livelli direttivi e sub direttivi affinché ciascuno si senta partecipe e coinvolto;
- iii. Superamento della logica del mero adempimento amministrativo
- iv. Armonizzazione dei tempi e dei contenuti con gli altri strumenti di programmazione e gestione

10. Conclusioni

Pur con tutti i limiti che lo connotano, il presente piano rappresenta uno sforzo per migliorare l'azione del Comune di Trani non solo in termini di efficienza ed efficacia, ma anche di trasparenza ed integrità.

Il programma politico sul quale l'amministrazione ha ricevuto il consenso ei cittadini è stato strutturato e declinato in obiettivi a cascata che permettono ai cittadini di verificare l'attuazione, ma anche di valutare l'impatto che ne deriva rispetto al complesso dei bisogni e delle aspettative.

Il significato del piano non è quello di presentare un libro dei sogni, né di sottacere le difficoltà normative, finanziarie, politiche e gestionali. Il piano vuole indicare un percorso sul quale misurarsi costantemente per verificarne la rispondenza alle esigenze della Comunità e la coerenza con le traiettorie di sviluppo e crescita economica, ma anche sociale e culturale. Gli obiettivi ed i target posti non sono trofei da conquistare, ma strumenti di controllo sull'andamento della complessa macchina amministrativa e burocratica; la rappresentazione alla Comunità vuole rappresentare un fattore di coinvolgimento positivo nella ricerca di soluzioni e nella condivisione di scelte spesso difficili.

Con questo spirito di servizio e con molta umiltà si sottopone il presente documento alla cittadinanza, con impegno ad aggiornarla sull'evoluzione dei dati, delle attività e di quanto realizzato.

L'auspicio è quello di condividere uno strumento utile, comprensibile e soprattutto da utilizzare in termini positivi per la Collettività.