Città di Trani

Piano della performance

2021/2023

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 : obiettivi strategici e gestionali per l'attuazione delle politiche del programma di mandato***
5. ***Le altre dimensioni della performance organizzativa:***
   - ***qualità dei servizi e delle prestazioni erogate***
   - ***impiego delle risorse finanziarie***
   - ***modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione***
   - ***benessere organizzativo e promozione pari opportunità***
   - ***integrità e trasparenza dell'azione amministrativa***
6. ***la performance individuale del personale dirigenziale e di comparto***
7. ***la sperimentazione del lavoro agile e le conseguenze nella misurazione della performance individuale***
8. ***la performance dei soggetti partecipati***
9. ***il coinvolgimento degli stakeholders***
10. ***Azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance***
11. ***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, tenendo conto degli esiti del monitoraggio intermedio sullo stato di attuazione degli obiettivi del piano della performance 2020, di cui alla dgc 168 del 15.12.2020, nonché degli obiettivi per la continuità dell'azione amministrativa 2021, di cui alla dgc n.8 del 01.02.2021.
Stante il differimento del termine di approvazione del bilancio di previsione 2021/2023, pur in presenza di un d.u.p. 2021/2023, approvato dalla giunta comunale ed in fase di presentazione al consiglio comunale, si ritiene opportuno procedere con la definizione del piano degli obiettivi per l'anno 2021, onde evitare che l'assegnazione degli stessi ad esercizio inoltrato ne possa pregiudicare la valenza programmatica. Ciò non esclude che i relativi contenuti saranno verificati ed adattati, in ragione di eventuali aggiornamenti dei citati strumenti di programmazione strategica e di assegnazione delle risorse finanziarie

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 deve organicamente unificato al PEG ed assolve i contenuti del piano dettagliato degli obiettivi e del piano delle performance, tenuto conto che:

a) il piano delle perfomance non costituisce un nuovo strumento di programmazione, ma una sintesi coerente di quelli già in uso presso gli enti locali che, partendo dalle linee programmatiche di mandato, le traduce nel Documento Unico di Programmazione, sino al piano esecutivo di gestione ed al piano dettagliato degli obiettivi
b) il PEG diviene momento di sintesi e raccordo tra la programmazione strategica e quella gestionale ed operativa.

Per effetto di tale raccordo con la programmazione strategica, il presente documento è altresì funzionale all'attuazione del controllo strategico di cui all'articolo 147 ter del t.u. 267/00, introdotto con la citata legge 213/12, così come disciplinato dal regolamento di disciplina dei controlli interni.

Il presente documento, mira a sviluppare e perfezionare alcuni fattori di rilievo, quali :

a) il raccordo con il piano di prevenzione della corruzione, inglobante il piano per la trasparenza
b) il raccordo con 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.
c) il raccordo con 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

d) il raccordo con i sistemi incentivanti il personale dirigenziale e non dirigenziale e la connessa disciplina per la costituzione ed utilizzo dei fondi per il trattamento accessorio
e) l'informatizzazione del processo di gestione del ciclo della performance e del sistema di valutazione del personale.

Il presente documento è frutto di una lunga 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, 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

3.1 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, composta da 9 assessori, nominati con decreti sindacali del 18.11.2020, la cui articolazione è come di seguito definita:

ASSESSORE	DELEGHE
Fabrizio Ferrante	Vice Sindaco Lavori pubblici, Politiche Abitative, infrastrutture e reti, demanio cimiteriale, Rapporti con le Società Partecipate - Politiche attive per le diversabilità.
Carlo Laurora	Affari Generali, Affari Istituzionali, Rapporti con il Consiglio Comunale, Innovazione Tecnologica, Attuazione del Programma.
Alessandro Cervino	Patrimonio, Demanio Marittimo Darsena Comunale Amministrazione condivisa dei beni comuni, Osservatorio sulle Barriere Architettoniche
Marina Nenna	Attività produttive, commercio, artigianato, Politiche per lo Sviluppo, Rapporti con i Comitati di Quartiere, Pari Opportunità, Lotta alla Violenza di Genere e nei confronti dei Minori;
Alessandra Rondinone	Polizia Locale, sicurezza del territorio, protezione civile, viabilità e parcheggi, Manutenzione della viabilità, trasporto pubblico locale Contenzioso Trasparenza e Legalità
Raffaella Merra	ambiente, servizi cimiteriali, qualità della vita, igiene urbana, rapporti con l'Amiu SpA, agricoltura, pesca, diritti degli animali
Eugenio Benedetto Martello	Servizi Sociali, politiche giovanili e diritti dell'Infanzia, istituti e iniziative di partecipazione attiva dei cittadini
Francesca Zitoli	Pubblica Istruzione, Gestione e Manutenzione dell'Edilizia Scolastica, Cultura e Personale
Luca Lignola	bilancio, tributi, servizi finanziari, rapporti con le società partecipate nei soli aspetti finanziari legati al Bilancio Comunale,

Con deliberazione di Giunta comunale n. 156 del 23.11.2020, in via ricognitiva, è stato declarato che le materie non espressamente delegate in capo agli indicati Assessori devono ritenersi attribuite in via generale e residuale in capo al Sindaco, quali, a titolo esemplificativo Urbanistica, Sport, Turismo e Gentilezza, Coordinamento istituzionale dell'ambito di zona Trani-Bisceglie.

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
- I commissione: Polizia locale, personale, servizi demografici, innovazioni tecnologiche, rapporti con la Provincia, protezione civile e diritto alla salute
- II commissione: Affari generali, contenzioso, appalti e contratti, politiche del lavoro, agricoltura, pesca, artigianato e commercio
- III commissione: Attività economiche-finanziarie, bilancio, patrimonio, programmazione e contabilità, economato, attività tributarie, aziende e/o società a partecipazione comunale
- IV commissione: Lavori pubblici, centro storico, servizi cimiteriali, giardini, verde pubblico, ecologia, ambiente, salvaguardia della costa, viabilità
- V commissione: Pubblica istruzione, cultura, biblioteca, marketing territoriale, turismo città slow, sport, informazione e pubbliche relazioni, politiche giovanili, rapporti con le associazioni e terzo settore, servizi sociali e ufficio di piano.
- VI commissione: Urbanistica, edilizia privata, edilizia Pubblica

3.2 La struttura organizzativa:

la macrostruttura è stata aggiornata con deliberazione della giunta comunale n. 158 del 23.11.2020 e presenta una articolazione delle strutture di primo livello, come di seguito

Con lo stesso provvedimento è stata ridefinita l'area delle posizioni dirigenziali, in numero di 5, con il coordinamento e la sovrintendenza del segretario generale:

- 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
- SPORTELLO UNICO 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 sono stati ridefiniti ed assegnati gli incarichi dirigenziali come di seguito

dirigente	*articolazione organizzativa di riferimento*	*Incarichi assegnati*
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. 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 3 PATRIMONIO E LAVORI PUBBLICI	progettazione ed esecuzione opere pubbliche, espropri, viabilità, segnaletica, toponomastica, aggiornamento stradario e numerazione civica, gestione e manutenzione, alienazione e valorizzazione del patrimonio, servizi a rete (reti idriche e fognarie, gas metano), gestione impianti tecnologi 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 E 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 2020.2022, è stato aggiornato con deliberazione 167/G.C. del 15.12.2020, strutturandosi, in complessivi 200 posti, di cui, allo stato, n.150 ricoperti, come da quadro riepilogativo di seguito riportato.

dotazione\fabbisogno 2021/2023 - aggiornamento FEBBRAIO 2021				
CATEGORIA GIURIDICA	PROFILI PROFESSIONALI		DOTAZIONE	COPERTI
DIRIGENTE	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	dirigente di area amministrativa	1	0
DIRIGENTE	DIRIGENTE CONTABILE	dirigente di area contabile	1	1
DIRIGENTE	DIRIGENTE TECNICO	dirigente di area tecnica	2	2
DIRIGENTE	COMANDANTE CORPO P.M.	dirigente di area polizia e sicurezza urbana	1	0
D.3	AVVOCATO COMUNALE	profilo in esaurimento - ingresso in D1 come specialista avvocato	1	1
D.3	FUNZIONARIO SERVIZI CONTABILI	profilo in esaurimento - ingresso in D1 come specialista contabile	1	1
D.3	FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	profilo in esaurimento - ingresso in D1 come specialista tecnico	1	1
D.3.	FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE	profilo in esaurimento - ingresso in D1 come specialista polizia locale	1	1
D.1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	specialista amministrativo	13	8
D.1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	specialista contabile	3	2
D.1.	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	specialista tecnico	9	6
D.1.	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	amministratore sistema informativo	1	1
		programmatore di sistema		
D.1	ASSISTENTE SOCIALE	assistente sociale	5	2
D.1	ISTRUTTORE DIRETTIVO SPECIALISTA IN ATTIVITA' CULTURALI-STORICO-ARTISTICHE-BIBILIOTECONOMICHE	specialista beni culturali, servizi sociali e per l'istruzione	2	0
D.1	ADDETTO STAMPA	portavoce-addetto stampa	1	0
D.1.	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	specialista polizia locale	3	3
C.1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	istruttore amministrativo	48	41
C.1	ISTRUTTORE CONTABILE	istruttore contabile	14	7
C.1	ISTRUTTORE INFORMATICO	programmatore gestione operativa	2	0
C.1	ISTRUTTURE TECNICO	istruttore tecnico	15	8
C.1.	OPERATORE P.M. - ISTRUTTORE DI VIGILANZA	istruttore polizia locale	43	38
B.3	COLLABORATORE C.E.D.	addetto registrazione dati	1	0
B.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	collaboratore amministrativo	1	1
B.1	ESECUTORE ADDETTO AI SERVIZI AMMINISTRATIVI E TECNICI	esecutore amministrativo-messo	23	19
		esecutore centralinista	1	1
		esecutore tecnico	3	3
A.1.	OPERATORE ADDETTO AI SERVIZI AMMINISTRATIVI E TECNICI	operatore servizi vari	3	3
			200	150

3.4 popolazione ed economia insediata

La sezione strategica del d.u.p. 2020/2022 contiene dati statistici sulla popolazione e sull'economia insediata alla quale si ritiene opportuno rinviare per ogni approfondimento.

popolazione residente e relativa composizione per fasce d'età

Anno 1° gennaio	*0-14 anni*	*15-64 anni*	*65+ anni*	*Totale residenti*	***Età media***
2020*	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 della prolungata crisi a livello internazionale e nazionale, 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 instrastrutturazioni materiali ed immateriali
- recupero e rifunzionalizzazione beni storici ed architettonici
- promozione di partenariati e collaborazioni pubbico\privato
- completamento dei programmi avviati e realizzazione opere progettate o in corso di esecuzione

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

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

La struttura dell'albero della performance

Il presente documento assume una nuova connotazione in forza della struttura assunta dalle già citato programma mandato 2020/2025.

Il programma di mandato è articolato in 10 linee programmatiche, da cui discendono gli obiettivi strategici, a loro volta articolati in linee di azione. Tale struttura rappresenta la dimensione strategica della programmazione dell'ente che troverà la sua cornice di riferimento nel Documento Unico di Programmazione.

Le linee di azione, secondo la logica dell'Albero della performance", sono tradotte in programmazione gestionale mediante il piano delle performance unificato, ex lege, al Piano Esecutivo di Gestione.

Dalle linee di azione, infatti, discendono uno o più obiettivi di performance organizzativa, ricollegati ai programmi ed alle missioni del d.u.p. ed 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 linea di azione 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 preparatorio o di studio.

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 individuale 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

- gli Obiettivi collegati con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, concernenti modalità e condizioni di attuazione dei contenuti e delle misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, 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 proposta la strutturazione 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.

INDIRIZZI PROGRAMMATICI E STRATEGIE D'AZIONE

LINEA PROGRAMMATICA N.1 POLITICA FINANZIARIA E FISCALE

La realizzazione di un'azione amministrativa efficace non può prescindere dalla redazione di Bilanci che ottimizzino le risorse a disposizione e allo stesso tempo riducano le spese superflue ed eccessive. Per non disperdere il gran lavoro svolto nell'ultimo quinquennio è necessario che la politica finanziaria comunale continui ad essere rigorosa con un controllo severo della spesa e con un innalzamento della qualità della stessa, favorendo il ricorso a strumenti innovativi quali ad esempio: la trasformazione della rete d'illuminazione cittadina con tecnologie che consentano risparmi sui consumi e migliorando il servizio fornito. I risparmi sulla spesa permetteranno di destinare risorse in favore delle classi sociali più deboli permettendo alle stesse di accedere ai servizi pubblici essenziali.

Le politiche di Bilancio devono valorizzare il patrimonio comunale attraverso forme di partenariato con associazioni, società e soggetti privati che possano non solo rendere fruibili immobili oggi in disuso, ma anche renderli strumenti di crescita sociale, economica ed occupazionale.

Il rigore nelle spese dovrà riflettersi anche nell'assiduo controllo della gestione delle partecipate, il sacrificio fatto per risanarle non deve essere vanificato, piuttosto occorre passare ad una nuova fase che le veda protagoniste dello sviluppo locale in termini di occupazione, di servizi e di miglioramento dell'ambiente.

All'esito del lavoro svolto nel precedente quinquennio si dovrà procedere gradualmente ad una costante diminuzione dell'imposizione fiscale. In tale ottica, sarà importante una stringente lotta all'evasione. Necessiterà agire per il recupero dell'evasione contributiva attraverso l'incrocio dei diversi database disponibili (anagrafe, catasto, Agenzia delle Entrate, CCIAA) questo permetterà l'allargamento della base imponibile dando la possibilità di rimodulare verso il basso alcuni tributi ed alcune tariffe.

Semplificazione e trasparenza del rapporto tra l'Ente ed il Contribuente da raggiungere con la creazione di uno sportello online che permetta al cittadino o al suo consulente di accedere in remoto ed in maniera sicura alla posizione tributaria personale, questo permetterà di verificare la correttezza dei dati in possesso dell'amministrazione, di correggere eventuali discordanze, presentare istanze e domande di agevolazione senza doversi recare fisicamente agli Uffici, ed infine di calcolare e pagare in maniera autonoma gli importi dei tributi dovuti. Occorrerà ridefinire i valori delle aree edificabili rendendoli più consoni ai reali valori di mercato e al particolare momento economico evitando che una tassazione normativamente corretta si trasformi in un gravoso carico tributario che colpisce i proprietari di suoli solo teoricamente edificabili.

LINEA PROGRAMMATICA N.2: LA MACCHINA AMMINISTRATIVA COMUNALE

L'ultimo quinquennio è stato caratterizzato da un ingente lavoro di rafforzamento della macchina amministrativa, sia in termini di nuove risorse umane sia in termini di processo di digitalizzazione (protocollo determine delibere e provvedimenti sindacali) che ha portato al raggiungimento di importanti obiettivi in termini di trasparenza, efficacia e

produttività. A completamento del percorso già intrapreso e cogliendo il ricambio generazionale non solo come problema, ma anche come opportunità, si intende rafforzare la struttura burocratica dell'ente.
Il termine "burocrazia" ha assunto nel tempo un'accezione negativa, travolgendo, spesso ingiustamente, l'immagine del dipendente pubblico arroccato su regole formali, difensore di propri privilegi ed affatto attento ai bisogni dei cittadini.
E' necessario superare tale stereotipo ed avviare un percorso di avvicinamento nel quale la struttura amministrativa ed i suoi attori siano capaci di innovare e di misurarsi con il risultato della propria azione, perseguendo la valorizzazione del merito, non in un'ottica autoreferenziale, bensì oggettiva e coinvolgente il cittadino utente.

LINEA PROGRAMMATICA N.3: POLITICHE SCOLASTICHE E PER LO SPORT
Dopo aver raggiunto nello scorso quinquennio taluni importanti obiettivi, tra i quali, in particolare la regolare erogazione del servizio di refezione scolastica di qualità a scuole materne ed elementari, oltre che garantire la regolare erogazione di servizi di qualità alle scolaresche all'interno sia della biblioteca Giovanni Bovio che di Palazzo Beltrani, il prossino obiettivo da raggiungere sarà il completamento del grande lavoro portato avanti negli ultimi cinque anni di ristrutturazione e rigenerazione degli edifici scolastici di proprietà comunale
La scuola, infatti, è il luogo dove si formano e trascorrono la maggior parte del tempo i nostri figli. Pertanto si dovrà redigere un piano pluriennale di manutenzione ordinaria e straordinaria di tutti gli edifici scolastici, procedendo, contestualmente, alla rapida esecuzione dei lavori di manutenzione straordinaria.
Per lo sport le direttrici di fondo saranno rappresentate dal potenziamento e riqualificazione degli impianti presenti sul territorio e dalla valorizzazione dell'apporto sussidiario delle tante associazioni e movimenti sportivi operanti sul territorio

LINEA PROGRAMMATICA N.4: IL TERRITORIO E LA COSTA
Lo sviluppo urbanistico edilizio non potrà prescindere dal tema della sostenibilità, con una riduzione del consumo di suolo – risorsa sempre più preziosa e da tutelare ad ogni costo- attraverso la ridefinizione quantitativa e qualitativa delle porzioni di territorio di competenza attuativa del Comune di Trani; ciò anche la fine di tutelare il paesaggio agricolo, quale valore da preservare e tramandare alle future generazioni
- Nell'ottica di attuare le previsioni dell'attuale strumento urbanistico in maniera armonica contemperando le esigenze della pubblica amministrazione con le legittime aspettative dei privati sarà necessario realizzare in maniera contestuale sia le costruzioni sia le opere a servizio dell'intera collettività in modo da evitare situazioni di degrado all'interno del centro urbano.
- Ulteriore obiettivo sarà il completamento del Piano della Costa e la gestione informatizzata del demanio per quanto di competenza comunale; ovvero si dovrà proseguire nelle attività di recupero alla pubblica fruibilità dell'intero tratto di costa cittadino da anni sottratto alla collettività, dando al Comune di Trani uno strumento pianificatorio moderno ed adattabile alle esigenze del nostro territorio.

"Si metteranno in essere le azioni necessarie per il recupero e fruibilità della costa a sud con la realizzazione delle stradine di accesso verso il mare e la realizzazione di piccole aree per i servizi (bagni, parcheggio etc), la messa in sicurezza della parete di falesia e le scalinate di discesa al mare;
Alla stessa maniera si adopereranno le azioni necessarie per il recupero della costa a Nord in modo da ricucire la zona dell'ex distilleria Angelini e dell'ex mattatoio Comunale con il resto del tessuto urbano e la realizzazione di un percorso ecosostenibile che colleghi la costa fino alla zona "Boccadoro". Il tutto utilizzando lo strumento del Bando di finanziamento c.d. Pinqua;

LINEA PROGRAMMATICA 5: AMBIENTE–MOBILITA'-QUALITA' DELLA VITA

L'azione amministrativa intrapresa nell'ultimo quinquennio con l'obiettivo di rendere la nostra città a misura di adulti e di bambini dovrà senza dubbio proseguire al fine di portare a compimento la trasformazione della nostra città nel solco della c.d. "Ecologia urbana". Superata la fase dell'emergenza occorre programmare con cura lo sviluppo ecosostenibile della città.
La precedente Amministrazione ha avviato un nuovo modello di gestione dei rifiuti con l'estensione del servizio di raccolta domiciliare c.d. "porta a porta" dei rifiuti solidi urbani su tutto il territorio Comunale archiviando, altresì, la stagione della discarica Comunale con l'avvio delle necessarie procedure amministrative, grazie ai finanziamenti Regionali già acquisiti, per la chiusura definitiva della stessa.
Messo a regime il nuovo sistema di R.D. dei rifiuti urbani si adotteranno le azioni per efficientare il sistema di gestione degli stessi per arrivare alla c.d. "tariffazione puntuale" per il calcolo della TARI nel pieno rispetto della c.d. "economia circolare". In tale ottica sarà necessario adottare un sistema di controllo del territorio per evitare il conferimento errato dei rifiuti o lo sversamento illegale nell'agro e lungo la costa cittadina con il metodo delle c.d. "Fototrappole" e con un servizio organizzato a mezzo di personale specializzato (Ispettori ambientali) presente all'interno della società partecipata che gestisce il servizio (Amiu).
Parallelamente si prevede la costruzione di una nuova impiantistica moderna (impianto di trattamento del percolato, impianto di valorizzazione del biogas etc) che rivaluterà il sito di proprietà Comunale e porterà AMIU s.p.a., la società di proprietà pubblica che gestisce il servizio a diventare sempre più un operatore qualificato ed eccellenza professionale dell'intero territorio. I rifiuti diventeranno una risorsa da valorizzare sempre di più con grande giovamento per l'ambiente e la qualità della vita dei cittadini. In questa maniera la nostra città potrà e dovrà esercitare un ruolo da protagonista nell'ambito delle Istituzioni sovracomunali che si occupano della gestione dei rifiuti.
Dopo aver fotografato, con vari monitoraggi eseguiti nel corso di questi anni, i valori delle immissioni in materia di inquinamento atmosferico ed elettromagnetico si dovrà costituire, avendone finalmente le risorse, una rete di monitoraggio costante e continua nel tempo, dell'intero territorio Comunale nel pieno rispetto dei protocolli e degli accordi Internazionali. Inoltre con il passaggio delle deleghe ai Comuni in materia di attività estrattive, si costituirà un apposita task force per l'analisi puntuale delle cave

esistenti nel territorio Comunale. Analogamente dovrà procedersi per proseguire l'attività di rimozione dei manufatti di amianto all'interno del territorio Comunale
La gestione del Verde pubblico, superata la fase di transizione, dovrà consistere nella realizzazione di un massiccio piano di investimenti per lo svecchiamento e la rinnovazione del parco verde, con la realizzazione di boschi urbani e orti sociali, anche con la redazione di un "Regolamento del verde pubblico e privato".
Una menzione specifica merita l'argomento della riqualificazione delle Piazze della nostra Città.
Occorre proseguire anche in questo caso nel solco già tracciato dall'Amministrazione uscente proseguendo quell'importante lavoro di sistemazione e riqualificazione di importanti centri di aggregazione urbana, quali appunto le nostre Piazze
La filosofia dell'"Ecologia Urbana" pervaderà l'azione amministrativa in tema di mobilità sostenibile restituendo dignità agli spazi pubblici e garantendo la convivenza pacifica tra pedoni, ciclisti, jogger, anziani, disabili ed automobilisti.
In tal senso si dovrà procedere con l'ammodernamento del Parco Autobus per la mobilità urbana (grazie ai finanziamenti raggiunti nell'ultimo quinquennio amministrativo sono stati acquistati 4 Autobus a basso carico inquinante di emissioni), sempre nell'ottica ecosostenibile. Nella medesima ottica, proseguire nel solco già tracciato attraverso la rigenerazione delle piste ciclabili esistenti e l'esecuzione dei lavori per la realizzazione di oltre 3 kilometri di nuove piste ciclabili a fronte del finanziamento ottenuto nel precedente quinquennio amministrativo di € 445.000,00, procedendo altresì alla ulteriore implementazione delle stesse
Allo scopo di implementare le tante ZTL già istituite nel corso del precedente quinquennio, previa approvazione del Piano Urbano della Mobilità Sostenibile sarà opportuno selezionare e approvare al più presto il miglior progetto di finanza di gestione integrata della sosta che prevede unitamente alla gestione delle cd "strisce blu" anche la realizzazione di nuovi parcheggi in zone strategiche della Città, nonchè il completamento e la gestione del Parcheggio sotterraneo di piazza XX Settembre.
La razionalizzazione della rete integrata dei parcheggi pubblici consentirà la graduale, ma convinta, realizzazione di ampie zone pedonali sia nel Centro storico sia nella parte di città c.d. "ottocentesca".
Un capitolo a parte merita il tema della soppressione del PL di via De Robertis. Sicuramente l'esecuzione degli Accordi sottoscritti con RFI e quindi l'esecuzione di tutte le opere previste incideranno notevolmente (unitamente al completamento del parcheggio della Stazione) sul futuro della mobilità cittadina rendendola ancor più sostenibile, in una grande opera di ricucitura del Quartiere Stadio non solo con il Centro della Città, ma finanche con i due nuovi grandi Parchi Urbani in corso di realizzazione in via Giacchetti. Infatti, grazie alla revisione dei precedenti Accordi in virtù della quale l'opera sarà interamente realizzata a spese di RFI, il risparmio di spesa di circa € 1.500.000,00 (finanziati con mutuo Cassa Depositi e Prestiti) verranno utilizzati dall'Amministrazione per realizzare, previo accordo già raggiunto con RFI, per realizzare il prolungamento del sottopasso pedonale di stazione nonché per acquistare e riqualificare le aree a ridosso della stazione non più strumentali all'attività di RFI.

Su tali aree dismesse, sarà realizzato un percorso ciclo pedonale, con aree fitness, che congiungerà non solo il quartiere Stadio con la Stazione e quindi col Centro cittadino, ma anche con via Giacchetti e quindi con il quartiere a Nord della Città in un grande percorso ciclabile che congiungerà i Parchi Urbani incorso di realizzazione. Un grande intervento di ricucitura del tessuto urbano invaso dalla rete ferrata attraverso la rigenerazione ed il recupero di tutte le aree che saranno oggetto di cessione da parte di Rfi in favore del Comune di Trani, con la realizzazione di parcheggi, percorsi ciclopedonali e carrabili nonchè spazi di aggregazione per un intero quartiere densamente popolato
Si dovrà infine proseguire tutto il lavoro intrapreso continuando a realizzare nuovi asfalti (sempre più drenanti), soprattutto a NORD e a SUD della Città al fine di gradualmente eliminare il fenomeno delle "buche stradali", ed il risanamento dei marciapiedi.
Si procederà a pieno recupero di Villa Telesio effettuando i lavori di manutenzione straordinaria già acquisiti e del paro di Villa Bini, anche utilizzando forme di sinergie con soggetti terzi (associazioni etc). Si darà impulso alle attività di mappatura ed adeguamento della rete di fogna bianca cittadina."

LINEA PROGRAMMATICA 6: POLITICHE SOCIALI
Sarà opportuno proseguire sulla strada già intrapresa in occasione dell'Emergenza Covid procedendo alla implementazione di un sistema coordinato per l'emergenza sociale che possa operare in maniera ordinaria a sostegno dei cittadini in difficoltà.
Occorrerà ulteriormente potenziare la presa in carico dei servizi sociali con particolare riferimento alla condizione di povertà della cittadinanza.
Attraverso una sempre più forte sinergia con le Associazioni già presenti sul territorio e le Caritas Parrocchiali, si dovrà implementare il progetto di recupero delle eccedenze alimentari, realizzando, altresì, un ampio ed articolato progetto di Emergenza Alimentare, individuando un immobile comunale come terminale logistico di raccolta e smistamento degli alimenti. Sempre nell'ottica di una forte sinergia con le Associazioni già presenti sul territorio dovrà realizzarsi un sistema comunale di Telesoccorso e assistenza oltre che, più nello specifico ed in continuità con il lavoro già svolto nell'ultimo quinquennio, un sistema comunale di cardioprotezione. Valorizzando i progetti ed il lavoro svolto dalle Associazioni presenti sul territorio unitamente alle Caritas Parrocchiali, con quest'ultime creare un sempre più diffuso sistema di assistenza medico solidale in grado di fornire servizi di medicina polispecialistica, infermeria, servizio di assistenza farmaceutica esteso su tutto il territorio cittadino a favore della classe povera. Dovrà, altresì, essere potenziato il sistema di politiche di sussidiarietà orizzontale consolidando la rete di protezione e di assistenza sociale dei cittadini.
Nell'ottica di valorizzazione delle Associazioni che operano sul territorio, il Comune si dovrà fare altresì promotore di una importante progettualità, unitamente alla ASL territoriale ed alle Associazioni presenti sul territorio, per attivare progetti sulla disabilità che tengano conto non soltanto di esigenze "standard" (già sufficientemente prese in carico dai Servizi Sociali) ma anche di quelle volte all'inclusione sui servizi e non solo.
Si dovranno, infine, attivare nuovi progetti quali, ad esempio, quelli volti al recupero della mutualità artigianali, coinvolgendo i più giovani e chi ha perso il lavoro in

esperienze formative all'interno di aziende che insegneranno artigianalità e tecniche di mestieri in forte carenza di risorse umane professionali, introducendo quest'ultimi nel mondo del lavoro.

LINEA PROGRAMMATICA 7: POLITICHE DI SVILUPPO ECONOMICO/PRODUTTIVO

Superamento della parcellizzazione e coordinamento possono fornire nuovo slancio ai settori che costituiscono da sempre perno degli insediamenti produttivi della Città. I settori calzaturiero e lapideo, attraverso incentivi alla innovazione tecnologica e politiche di promozione dei prodotti intercetterebbero nuovi mercati.

L'agricoltura del territorio può trovare valorizzazione in una stretta connessione non soltanto con le nuove frontiere di turismo esperienziale, ma anche in azioni sinergiche con il settore enogastronomico, nella reciproca valorizzazione delle eccellenze.

Il Distretto Urbano del commercio costituisce un importante strumento di coordinamento ed innovazione commerciale, fornendo servizi tesi alla formazione ed internazionalizzazione degli operatori economici presenti nel proprio perimetro, sì da connettere gli stessi con il turismo culturale e balneare che caratterizza la Città. Il ripopolamento degli immobili sfitti posti al piano terra nel centro storico della Città tramite iniziative di valorizzazione dell'artigianato locale e di START UP innovative, consentirebbe di strutturare una proposta turistico-recettiva più articolata, coordinata e sistemica. Inoltre, la tendenza alla riscoperta dei piccoli e medi centri abitati, impostasi a seguito della crisi pandemica, a fronte di un più ampio ricorso agli strumenti offerti dallo smart-working, della diffusione del commercio online e delle nuove esperienze di vendita al dettaglio multicanale, costituisce una importante opportunità di rilancio commerciale per le città interessate da turismo culturale rispetto ai grandi agglomerati urbani. Ed è una sfida che il commercio di prossimità deve saper cogliere.

Cruciale nelle attività di programmazione, progettazione ed individuazione di fonti di finanziamento regionali, ministeriali ed europee, anche nell'ottica del PNRR, è la collaborazione costante con il Partenariato Economico e Sociale della BAT, che, riunendo al proprio interno tutte le rappresentanze sindacali, datoriali e di categoria più rappresentative, fornisce un costante strumento di elaborazione di politiche integrate per lo Sviluppo, così come è stato per la Zona Economica Speciale e per il costituendo Next Generation BAT. Fornire, infine, aree attrezzate al commercio ambulante e fieristico promozionale, oltre che strumenti regolamentari di semplificazione al commercio in sede fissa per l'occupazione del suolo pubblico, coordinerebbe le esigenze economiche con quelle di valorizzazione della bellezza dei luoghi in ottica turistica.

Si dovrà, pertanto, proseguire nel solco già tracciato in questi ultimi anni, procedendo in sinergia con le Associazioni di categoria, il DUC ed il Consorzio degli Agricoltori Tranesi.

LINEA PROGRAMMATICA 8: CULTURA, BENI CULTURALI E TURISMO

Nel solco del lavoro svolto per la redazione del Dossier per la Candidatura a Capitale Italiana della Cultura 2021, sarà importante definire il Piano strategico della Cultura e del Turismo, poiché l'azione amministrativa dei prossimi 5 anni dovrà essere orientata

soprattutto allo sviluppo turistico-culturale della nostra Città. Sarà importante creare un collegamento diretto con i maggiori Tour Operator che operano sul territorio regionale adottando e finanziando politiche volte a sostenere lo sviluppo turistico della Città e l'internazionalizzazione del Brand Trani. Il tutto in un progetto di crescita e sviluppo del territorio in chiave sovracomunale. Nella medesima ottica, si dovrà procedere all'apertura del Museo Archeologico all'interno del Monastero di Colonna ed alla messa in rete di tutti i servizi culturali, definendo il progetto che vede la grande sinergia tra Curia (con tutto il suo patrimonio monumentale), Musei privati (già Partner del Comune come Fondazione Seca), e contenitori culturali comunali gestiti da privati (il caso emblematico Palazzo Beltrani).

LINEA PROGRAMMATICA 9: SICUREZZA

Anche sul tema della Sicurezza sarà importante proseguire in tutto il lavoro svolto dall'Amministrazione uscente soprattutto in virtù del grande risultato conseguito con la sottoscrizione con la Prefettura BAT del Patto per la Sicurezza Urbana e per la Promozione ed Attuazione di un Sistema di Sicurezza Partecipata ed Integrata.

L'impegno sarà quello di dare esecuzione ad un Patto i cui contenuti, peraltro sono stati già in parte anticipati ed eseguiti. Vedasi, in proposito la condivisione dell'Anagrafe cittadina con ala Polizia di Stato, ovvero la condivisione della centrale operativa comunale di videosorveglianza con le Forze dell'Ordine. Certamente si dovrà procedere e dare corso al progetto già finanziato "Scuole Sicure" che prevede la video sorveglianza nelle aree esterne alle scuole presenti sul territorio comunale.Cosi come dovrà darsi corso al progetto di videosorveglianza della zona Nord in fase di appalto grazie al finanziamento ottenuto nel precedente quinquennio di € 250.000,00.

Trattasi di progetti di videosorveglianza in corso di esecuzione che si inseriscono nel grande progetto dell'Occhio sulla Città, a cui deve aggiungersi anche il progetto di implementazione di ulteriori 43 telecamere all'esame degli organi tecnici del Ministero. Progettazione diffusa di videosorveglianza che si estende sino alle aree rurali e tanto per porre un valido rimedio ai furti presso i tendoni, i campi e le aziende agricole cittadine.

Un'attenzione specifica merita poi l'azione di coordinamento con la Prefettura (in sede di Comitato di Sicurezza) che dovrà essere proseguita in modo più incisivo in riferimento al fenomeno dei furti delle Autovetture ai danni dei Turisti. Un fenomeno che merita un'azione più incisiva da parte delle Forze dell'Ordine, rispetto alla quale sarà compito dell'Amministrazione evidenziare le zone più a rischio.

LINEA PROGRAMMATICA N.10: TRASPARENZA ED INTEGRITA'

Un'ultima linea programmatica riguarda la trasparenza ed integrità 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".

linea programmatica	obiettivi di mandato	obiettivi strategici	missione di bilancio	codifica obiettivi strategici	obiettivo di performance organizzativa	programma di bilancio	identificativo	articolazione organizzativa di assegnazione	dirigente responsabile
LINEA PROGRAMMATICA N.1 POLITICA FINANZIARIA E FISCALE	**1.1: BILANCIO SANO ED IN EQUILIBRIO**	razionalizzazione utenze e revisione contratti di fornitura	1	1.1.1,1	censimento utenze fase due mediante realizzazione del catasto delle utenze georeferenziate con elaborazione di schede - analisi critica dei consumi mediante l'energy manager in fase di nomina emediante il supporto al RUP per le tenze della pubblica illuminazione	3	A03.1	area 3	Puzziferri
			1	1.1.1.2	Automazione nella gestione delle utenze (in collaborazione con il settore tecnico) con utilizzo delle interfacce di scambio dati.	3	A02.1	area 2	Colucci
		centralizzazione acquisti	1	1,1,2	censire i fabbisogni di materiali di consumo per la generalità degli uffici al fine di perfezionare accordi quadro cui ciascuna articolazione potrà ricorrere per i propri fabbisogni	3	SG.1	segreteria generale	Lazzaro

		riduzione spesa di funzionamento	1	1.1.3,1	rinnovare o rinegoziare affidamenti per ottenere un risparmio di spesa a parità di prestazioni	3	TRASV.1	trasversale	trasversale
				1.1.3,2	rinnovare l'affidamento del servizio di tesoreria cominale	5	A02.2	area 2	Colucci
		aggiornamento inventario ed informatizzazione gestione patrimonio	1	1,1,4	affidamento attività di rilevazione e censimento beni immobili, con trasposzione dati su applicativo informatico	5	A03.2	area 3	Puzziferri
		recupero, rifunzionalizzazione e valorizzazione immobili ed aree pubbliche dismesse	1	1,1,5	rinnovo concessioni \ locazioni scadute o in scadenza e definizione contenziosi pendenti	5	A03.3	area 3	Puzziferri
		revisione e razionalizzazione partecipazioni ed affidamenti in house	1	1,1,6,1	aggiornamento statuto AMET a seguito superamento regime in house	1	SG.2	segreteria generale	Lazzaro
			1	1,1,6,2	valutazione economico-finanziaria ipotesi di riassetto societario a seguito della liberalizzazione del mercato dell'energia	5	A02.3	area 2	Colucci
			1	1,1,6,3	ricognizione impianti pubblica illuminazione e ridefinzione condizioni di affidamento ad AMET mediante raccolta dati tecnici da AMET per elaborazione prima fase del censimento	5	A03.4	area 3	Puzziferri

					come da scheda 1 CAM Servizio di illuminazione pubblica 2018 - DM 28/3/2018				
	1.2: UN PRELIEVO TRIBUTARIO PIÙ EQUO E SOSTENIBILE	esternalizzazione servizi di supporto all'ufficio tributi	1	1,2,1	espletamento gara per affidamento servizi di supporto alle attività di accertamento e recupero evasione	4	A02.4	area 2	Colucci
		aggiornamento e revisione banche dati	1	1,2,2	pianificazione e svolgimento attività di unificazione ed incrocio di banche dati in possesso dell'ente o altre pubbliche amministrazioni	4	A02.5	area 2	Colucci
		revisione dell'ordinamento dei tributi e riduzione della pressione fiscale complessiva	1	1,2,3	introduzione, disciplina e prima applicazione del canone patrimoniale unico	4	A02.6	area 2	Colucci
		sportello virtuale del contribuente per la gestione digitale degli adempimenti e dei pagamenti;	1	1,2,4	attivazione servizi on line, accessibili mediante spid e cie per consultare e gestire la posizione tributaria da parte dei contribuenti	4	A02.7	area 2	Colucci

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;	1	2,1,1	completare le procedure di concorso avviate nel 2020	10	A01.1	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
		Aggiornamento del fabbisogno di personale e di competenze in funzione dell'evoluzione del contesto e del quadro legislativo di riferimento	1	2,1,2	revisione del sistema professionale per competenze ed integrazione con il sistema di valutazione	10	SG.3	segreteria generale	Lazzaro
		Valorizzazione del personale interno mediante percorsi professionalizzanti che uniscano l'economicità della gestione alla condivisione di valori di integrità, trasparenza ed imparzialità;	1	2,1,3	pianificazione e gestione di attività formative in house, aperte alla generalità del personale	10	SG.4	segreteria generale	Lazzaro

		· 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;	1	2,1,4	rendere operativo e supportare l'attività del C.U.G.	10	SG.5	segreteria generale	Lazzaro
		· Dialogo con le rappresentanze sindacali aziendali e territoriali per la condivisione di progetti e strategie di azione per il miglioramento della produttività del personale;	1	2,1,5	stipulare contratto decentrato per la dirigenza alla luce del nuovo c.c.nl. Del 17,12,2020	10	SG.6	segreteria generale	Lazzaro
	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;	1	2,2,1	verifica, aggiornamento e validazione mappatura procedimenti da parte di ciascun dirigente	11	TRASV.2	trasversale	trasversale

		Perfezionamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, con accesso ai sistemi premiali secondo logiche trasparenti e meritocratiche	1	2,2,2	informatizzazione del processo di misurazione della performance	8	SG.7	segreteria generale	Lazzaro
		Perfezionamento dei sistemi di controllo interno	1	2,2,3	definizione metodologia controllo societario	2	SG.8	segreteria generale	Lazzaro
		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;	1	2,2,4,1	coordinare l'attuazione del progetto di digitalizzazione per l'ottenimento del contributo dal fondo per l'innovazione	8	PM.1	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci
			1	2,2,4,2	completare il passaggio in PAGOPA della generalità delle entrate dell'ente	3	A02.8	area 2	Colucci
			1	2,2,4,3	attivare il timbro digitale per il rilascio on line delle certificazioni anagrafiche	7	PM.2	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci
			1	2,2,4,4	informatizzazione del servizio stato civile	7	PM.3	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci

			1	2,2,4,5	per ogni area: attivare almeno 1 sportello virtuale e rendere gestibili interamente on line almeno 1 procedimento	8	TRASV.3	trasversale	trasversale
			1	2,2,4,6	Cambio del sistema informatico atttravesro una puntuale analisi dei fabbisogni interni dell'ente e con l'indivuduzione della piattaforma più idonea secondo le linee guida previste da AgID	8	PM.4	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci
			1	2,2,4,7	Approvvigionamento di ooportuni strumenti hardware performanti ai dipendenti comunali per il miglioramente dell'efficienza efficacia dell'azione Amministrativa	8	PM.5	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci
			1	2,2,4,8	adeguamento sito ai requisiti di accessibilità	8	SG.9	segreteria generale	Lazzaro
LINEA PROGRAMMATICA N.3: POLITICHE SCOLASTICHE E PER LO SPORT	3.1: una scuola accessibile e sicura	· Interventi di manutenzione ed efficientamento dei plessi	4	3,1,1	completamento interventi contrattualizzati - affidamento internveti finanziati	2	A03.5	area 3	Puzziferri
		· Verifica vulnerabilità sismica e messa in sicurezza	4	3,1,3	completamento attività di verifica sismica e programmazione per progettazioni di miglioramento o adeguamento sismico	2	A03.6	area 3	Puzziferri

			4	3,1,4,2	ridefinizione contratto servizio trasporto scolastico - attivazione procedure accertamento fondi regionali e ministeriali	6	A01.2	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
		prevenzione e contrasto alla dispersione scolastica	4	3,1,5,1	- realizzazione di un registro comunale delle segnalazioni relative al fenomeno della dispersione scolastica, al fine di implementare nuove azioni strategiche.	6	A01.3	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
				3,1,5,2	attivazione del servizio A.D.E.	6	A01,13	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
		· La scuola aperta al territorio: sinergie con i diversi attori del tessuto culturale e socio-economico	4	3,1,6,1	realizzazione di tavoli di coordinamento con i diversi attori del tessuto culturale e socio-economico cittadino.	6	A01.4	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
		aumento della scolarizzazione nella prima infanzia	4	3,1,10	sostegni alla frequenza	6	A01.14	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
	3.2: sport e benessere	· completare i lavori di rifacimento del campo Bovio, consistente nell'apposizione del primo terreno di gioco regolamentare sintetico comunale	6	3,2,1	· completare i lavori di rifacimento del campo Bovio, consistente nell'apposizione del primo terreno di gioco regolamentare sintetico comunale - acquisizione certificazione lega	1	A03.7	area 3	Puzziferri

		· sostenere le iniziative del CAST, ovvero il Comitato delle Associazioni Sportive Tranesi ed in particolare il Cast Day, ovvero un evento dedicato interamente allo sport giovanile	6	3,2,7	gestire la co-progettazione di manifestazione di promozione della pratica sportiva	1	A01.5	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
LINEA PROGRAMMATICA N.4: IL TERRITORIO E LA COSTA	4.1: preservare e tramandare alle future generazioni	· adeguamento del PUG vigente al PPTR	8	4,1,1,1	Predisposizione bozza dello schema di DPP - Documento Programmatico Preliminare	1	A04.1	area 4	Gianferrini
			8	4,1,1,2	Approvazione definitiva in consiglio Comunale del RET - Regolamento Edilizio Tipo	1	A04.2	area 4	Gianferrini
		· 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.)	8	4,1,4	Approvazione schema convenzione del Permesso di costruire convenzionato da parte del consiglio comunale	1	A04.3	area 4	Gianferrini

	4.2: la città ed il suo mare	· adozione del piano della costa	8	4,2,1	Conclusione fase di ricognizione e predisposizione schma di PCC per la presentazioe proposta al consiglio comunale	1	A04.4	area 4	Gianferrini
		· Completare i lavori sul Waterfront zona seconda spiaggia, in corso di svolgimento grazie al finanziamento ottenuto nel precedente quinquennio di € 400.000,00;	9	4,2,3	Completamento lavori e restituzione alla fruizione pubblica entro l'estate 2021	2	A04.5	area 4	Gianferrini
		· Dare rapidamente corso all'inizio lavori di ripascimento della costa urbana (villa Comunale e lungomare C. Colombo) già appaltati grazie al finanziamento ottenuto nel precedente quinquennio di € 1.530.000,00;	9	4,2,4	eseguire i lavori nel rispetto della tempistica predefinitta	2	A03.8	area 3	Puzziferri

		· Dare corso alle procedure che dovranno portare all'inizio dei lavori di sistemazione e messa in sicurezza del waterfront subito dopo lungomare Mongelli, nel tratto di costa franato (intervento già finanziato € 1.900.000,00) in modo da ricongiungere la zona di Colonna con la Zona Matinelle;	9	4,2,5	completamento esame del progetto defintitivo da ate della regione Puglia nell'ambito della verifica di assoggettabilità a VIA - approvazione progetto esecutivo - gara d'appalto per l'esecuzione dei lavori	2	A03.9	area 3	Puzziferri
		· 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;	8	4,2,6	Approvazione masterplan "PINQuA Costa nord" per la candidature del progetto ai finanziamenti del PINQuA	2	A04.6	area 4	Gianferrini

		· 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;	8	4,2,7	Approvazione masterplan "PINQuA Quartiere Petronelli Sant'Angeolo" per la candidature del progetto ai finanziamenti del PINQuA	2	A04.7	area 4	Gianferrini

		· 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;	8	4,2,8	Predisposizione degli atti per l'approvazione del progetto di fattibilità	2	A04.8	area 4	Gianferrini
		· Completare i lavori di definitiva sistemazione della condotta sottomarina e del depuratore delle acque, dando corso agli accordi e sinergie già raggiunti con AQP;	9	4,2,9	consegnare l'opera ad AQP per il completamento e messa in esercizio	4	A03.10	area 3	Puzziferri

LINEA PROGRAMMATICA 5: AMBIENTE – MOBILITA' E QUALITA' DELLA VITA	5.1: igiene e salubrità dell'abitato	introduzione della c.d. tariffazione puntuale nonchè 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.".	9	5,1,1	Aggiornamento piano esecutivo e contratto di servizio	3	A04.9	area 4	Gianferrini
		· completamento dei lavori di Messa in sicurezza del III lotto della Discarica Comunale a fronte del finanziamento ottenuto nel precedente quinquennio amministrativo di € 6.500.000,00;	9	5,1,2	Completamento delle opere per lavori supplementari sulla parete	3	A04.10	area 4	Gianferrini

		· copertura definitiva della discarica attraverso la realizzazione del Capping a fronte del finanziamento ottenuto nel precedente quinquennio amministrativo di € 7.000.000,00;	9	5,1,3	Approvazione del progetto di fattibilità ed indizione della gara d'appalto	3	A04.11	area 4	Gianferrini
		· realizzazione, impianto di trattamento del percolato, impianto di valorizzazione del biogas	9	5,1,4	elaborazione relazione e piano economico per affidamentocostruzione e gestione	3	A04.12	area 4	Gianferrini
		· realizzazione di spazi per il benessere animale	9	5,2,4	perfezionamento convenzione per utilizzo bene condiviso per area sgambamento	5	A03.11	area 3	Puzziferri
		avvio della gestione in project financing del cimitero comunale	12	5,2,12	perfezionamento variante urbanistica, contrattualizzazione e consegna servizio	9	A04.13	area 4	Gianferrini
		· gestione integrata parcheggi ed aree di sosta	10	5,3,4	sviluppo del progetto del promotore da porre a base di gara	5	A04.14	area 4	Gianferrini
			12	6,1,1	avvio percorso di aggiornamento del piano sociale di zona	7	A01.6	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico

		· progetti di recupero delle competenze lavorative, coinvolgendo aziende che insegneranno artigianalità e tecniche di mestieri in forte carenza di risorse umane professionali, introducendo quest'ultimi nel mondo del lavoro	12	6,1,2	Attivazione di tirocini e lavori di comunità per beneficiari RED	4	A01.7	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
		· progetto di Emergenza Alimentare, individuando un immobile comunale come terminale logistico di raccolta e smistamento degli alimenti	12	6,1,4	Tavolo di co-progettazione finalizzati ad inviduare un progetto teso all'attivazione del c.d. Banco Alimentare	4	A01.8	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
		progetti di contrasto alla povertà educativa	12	6,1,6	doposcuola comunale - attività estive di socializzazione	4	A01.15	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
		· 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;	16	7,1,13	chiusura della conferenza di servizio per acquisizione pareri e nulla osta propedeutici all'aprovazione del progeto definitivo. Acquisizione del progetto esecutivo validazione ed approvazione - perfezionamento	1	A03.12	area 3	Puzziferri

					protocollo di intesa e piano di gestione - pubblicazione gara lavori				
		· Consolidamento del partenariato per il sostegno di manifestazioni caratterizzanti l'offerta culturale del territorio	5	8,1,3	perfezionamento intese per "i dialoghi di Trani"	2	A01.9	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	5	8,1,4,1	avvio gestione del complesso	1	A01.10	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
			5	8,1,4,2	completamento interventi di adeguamento e rifunzionalizzazione impianti tecnologici	1	A03.14	area 3	Puzziferri

		• completamento interventi di adeguamento e ampliamento spazi della biblioteca comunale (programma regionale "Community library")	5	8,1,5,1	completamento interventi di adeguamento impianti predisposizione progettualità / potenziamento dell'attuale servizio di gestione esternalizzata in modalità "one person library"	1	A01.11	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
			5	8,1,5,2	ampliamento del servizio biblioteca con individuazione di sedi decentrate nei punti estremi, a nord e sud, della città	2	A01.12	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
		· Rilancio della Darsena Comunale attraverso un project financing di gestione dei servizi e nuova infrastrutturazione;	7	8,1,9	superamento dell'affidamento ad AMET ed laborazione progetto di gestione in outsourcing	1	A04.15	area 4	Gianferrini
		• Incentivare nuove forme di produzione culturale attraverso forme di partenariato pubblico-privato.	5	8,1,21,1	creazione tavopli di co-progettazione con il terzo settore	1	A01.16	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
				8,1,21,2	• Aggiornamento del regolamento comunale in materia di contributi alle attività culturali	1	A01.17	area 1 - personale - u.d.p.	Attolico
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	3	9,1,1	rafforzamento sistema di video sorveglianza urbana	2	PM.6	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci

		Integrata							
		· Potenziamento del corpo di polizia locale in termini di uomini e di mezzi	3	9,1,2,1	potenziamento delle dotazioni individuali bodycam	1	PM.7	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci
			3	9,1,2,2	acquisto stazione mobile	1	PM.8	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci
		presidio del territorio e sicurezza urbana	11	9,1,6,1	aggiornamento del piano di protezione civile a seguito della emergenza sanitari Covid 19	1	PM.9	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci
			3	9,1,6,2	censimento e controllo delle attvità ricettive presenti sul territorio	1	PM.10	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci
			3	9,1,6,3	controllo contratti di manutenzione ordinaria degli impianti ascensore di proprietà condominalie	1	PM.11	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci
			13	9,1,6,4	gestione del serizio di pronto scorroso veterniario in relazione all'art. 189 comma 9 bis codice della strada e Legge Regione Puglia	7	PM.12	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci
			3	9,1,6,5	predisposizione del regolamento di disciplina del carico e scarico merci indispensabile per la garanzia della	1	PM.13	comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci

					sicurezza in termini di viabilità				
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	· Monitoraggio e controllo sul rispetto delle misure generali e specifiche	1	10,1,1	applicare e far rispettare le misure generali e specifiche e gli obblighi comportamentali previsti per i processi di rispettiva pertinenza	11	TRASV.4	trasversale	trasversale
		Aggiornamento e diffusione del codice di comportamento – carta dei valori	1	10,1,4	aggiornamento codice di comportamento	11	SG.10	segreteria generale	Lazzaro
	10.2: assicurare forme diffuse di controllo sociale in termini propositivi e di partecipazione alle scelte amministrative	· Celebrare annualmente la giornata per la trasparenza	1	10,2,1	organizzare eventi di divulgazione e partecipazione	11	SG.11	segreteria generale	Lazzaro
		· Attivare canale di dialogo con i cittadini, per condividere le aree di miglioramento	1	10,2,2	attività coincidenti con quelle dell'azione 10,2,1				
		· Revisione del sistema dei controlli interni: semplificare gli adempimenti per renderli efficaci	1	10,2,3	aggiornamento ed unificazione regolamenti controli interni	11	SG.12	segreteria generale	Lazzaro

		· Implementare meccanismi di verifica della qualità erogata e percepita, cui collegare la valutazione partecipativa	1	10,2,4	definire carte qualità e monitorare la qualità attesa e percepita	11	TRASV.5	trasversale	trasversale
		· formazione specifica per referenti in ogni articolazione di massimo livello dell'ente	1	10,3,2	attività coincidenti con quelle dell'azione 2,1,3				
		· attivazione del nuovo portale ed assolvimento obblighi di trasparenza da parte della rete dei dirigenti e dei referenti	1	10,3,3	completamento ed aggiornamento dei dati in Amministrazione Trasparente da parte di ciascun dirigente per quanto di propria pertinenza	11	TRASV.6	trasversale	trasversale
	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	1	10,4,1	esaminare, aggiornare ed arricchire la mappatura dei processi, dei rischi e delle misure riferiti all'articolazione di proprio riferimento	11	TRASV.7	trasversale	trasversale
		favorire la partecipazione dei cittadini ed imprese nella costruzione del piano di prevenzione	1	10,4,2	attività coincidenti con quelle dell'azione 10,2,1				

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 e delle prestazioni erogate
- impiego delle risorse finanziarie
- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione
- benessere organizzativo e promozione pari opportunità
- integrità e trasparenza dell'azione amministrativa

a) qualità dei servizi e delle prestazioni erogate

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 2021 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:

	obiettivi	**finalità**	**Area**	**AZIONI**
1	Implementare le linee guida in tema di valutazione partecipativa	Monitorare e misurare la qualità dei servizi erogati	Trasversale ai dirigenti competenti	Definire indici di qualità per almeno 3 servizi\funzioni per ogni posizione dirigenziale
2	svolgere la valutazione partecipativa per un set iniziale di servizi e funzioni	Monitorare e misurare la qualità dei servizi erogati	Trasversale ai dirigenti competenti	Applicare la rilevazione della qualità erogata e di quella percepita per almeno 3 servizi\funzioni per ogni posizione dirigenziale

b) efficienza nell'impiego delle risorse finanziarie

Per l'efficienza nell'impiego delle risorse si intendono assumere a riferimento il complesso degli indicatori sui risultati attesi di bilancio, posti in allegato al bilancio di previsione 2021/2023.

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.

c) Modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione

Per tale aspetto l'ente intende aderire in pieno 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.

Il complesso degli indicatori afferisce alle seguenti aree:

- gestione delle risorse umane
- gestione degli approvvigionamenti e degli immobili
- gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione
- gestione della comunicazione e della trasparenza

Il dettaglio dei 16 indicatori selezionati dal D.F.P. e sui quali gli enti sono chiamati al monitoraggio, sono di seguito riportati

Area	**Numero Indicatore**	**Nome indicatore**	**formula di calcolo**
Gestione delle risorse umane	1.1	Costo unitario della funzione di gestione delle risorse umane	Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane / N. totale dei dipendenti in servizio
	1.2	Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro / N. totale dei dipendenti in servizio
	1.3	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio
	1.4	Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale	N. di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione / N. totale dei dipendenti in servizio
	1.5	Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale	N. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa / N. totale di personale non dirigenziale in servizio
Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili	2.1	Incidenza del ricorso a convenzioni CONSIP e al mercato elettronico degli acquisti	Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico / Pagamenti per acquisto di beni e servizi

	2.2	Indicatore della tempestività dei pagamenti	Somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicato per l'importo dovuto / Somma degli importi pagati nel periodo di riferimento
	2.3	Spesa per energia elettrica al metro quadro	Costo per energia elettrica / N. di metri quadri disponibili
Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione	3.1	Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali	N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID
	3.2	Percentuale di servizi full digital	N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati
	3.3	Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa	N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento
	3.4	Percentuale di comunicazioni tramite domicili digitali	N. di comunicazioni elettroniche certificate inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / N. di comunicazioni inviate a imprese e PPAA
	3.5	Percentuale di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto	N. di dataset pubblicati in formato aperto / N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione
	3.6	Dematerializzazione procedure	Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital)
			(assume valore "SI" se almeno tre delle quattro procedure previste sono full digital; altrimenti, indicare "NO")
Gestione della comunicazione e della trasparenza		Consultazione del portale istituzionale	N. totale di accessi unici al portale istituzionale / 365
4.1	4.2	Grado di trasparenza dell'amministrazione	L'indicatore si calcola come rapporto tra il punteggio ottenuto, sulla base delle attestazioni rilasciate dall'OIV, ed il punteggio massimo ottenibile

d) benessere organizzativo e promozione delle pari opportunità

Un ulteriore ambito di misurazione della performance dell'ente riguarda le pari opportunità. Al riguardo l'ente ha aggiornato 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 2021

Analogamente è stata rilanciata l'attività del Comitato Unico di Garanzia, mediante approvazione di un nuovo regolamento di funzionamento, come da dgc 65 del 28/04/2020 e ricostituzione come da decreto sindacale 32815 prot. del 07.07.2020.

Assumendo a riferimento il citato piano, per il 2021, riservando a separata sezione la tematica del lavoro agile (cui si ricollegano gli obiettivi 2 e 3), si prevede la realizzazione delle seguenti attività

	Obiettivi	**azione**	**responsabile**	**Risultati attesi**
1	**Obiettivo n. 1: garantire un monitoraggio continuo, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente**	Azione 1.2 condurre indagine annuale sul benessere Azione 1.3 analisi dati relativi alla valutazione 2020 del personale di comparto Azione 1.4 analisi dati di assenza da conto annuale 2020	Segretario generale Trasversale trasversale	conduzione indagine interna su benessere organizzativo elaborazione piano di miglioramento per il personale con valutazione inferiore a 60\100 miglioramento tasso di presenza 2021 rispetto alla media 2018/2020
2	**Obiettivo n. 4: promuovere anche tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità**	Azione 4.1 Allestire una sezione del sito WEB dedicato alle Pari Opportunità	Segretario generale	Adeguamento sito web con sezione dedicata al c.u.g.
3	**Obiettivo n. 5: prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo**	Azione 5.1 creazione di un "Punto d'ascolto antidiscriminazione" presso il Servizio Sociale Comunale	Dirigente Area 1 – personale – u.d.p.	Attivazione servizio

e) 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. 2021/2023, approvato con deliberazione n.37 del 30.03.2021, si intende altresì assicurare l'attuazione e concreta applicazione delle misure, generali e specifiche, di trattamento dei rischi.

Allo scopo deve intendersi allegato al presente piano l'allegato C del p.t.p.c.t. 2021/2023 riferito alla programmazione delle misure di trattamento dei rischi, con assegnazione a ciascun dirigente della responsabilità legata all'attuazione delle misure riferite ai processi collegati all'area organizzativa di proprio riferimento, nonché all'area dei processi c.d. trasversali.

Della attuazione di tali misure ciascun dirigente dovrà darne conto mediante accesso nella sezione monitoraggio dell'applicativo software di gestione del piano, motivando ogni eventuale scostamento anche ai fini di un aggiornamento delle relative previsioni; allo scopo sarà condotta una verifica intermedia entro il mese di settembre ed una finale entro dicembre 2021.

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***			
Categoria / funzioni	Performance organizzativa	Performance individuale	Competenze	altro	Totale
Segretario generale	35%	35%	25%	5% (giudizio sindaco)	100%
Dirigenti	35%	35%	25%	5% (capacità valutare)	100%
Posizioni organizzative	30%	35%	35%		100%
Categorie D	25%	35%	40%		100%
Categorie C	25%	35%	40%		100%
Categoria B	20%	20%	60%		100%
Categoria A	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 di seguito riportato:

numero	obiettivo di performance individuale collegato	collegamento obiettivo organizzativo	articolazione organizzativa di assegnazione	dirigente	incaricato di posizione organizzativa
ATT.1	rinnovo procedura concessione servizio refezione scolastica		area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	

ATT.2	avvio e consolidamento progetti di prestazione di pubblica utilità per percettori di benefici		area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	
ATT.3	gestione misure di sostegno per nuclei colpiti da emergenza COVID		area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	
ATT.4	rinnovo affidamenti per garantire continutià dei servizi		area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	
ATT.5	gestione procedure di accesso ai sostegni alle locazioni		area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	
ATT.6	inserimento telesoccorso nell'Ambito degli interventi di pronto intervento sociale		area 1 - personale - u.d.p.	Attolico	
COL.1	Riassegnazione dei capitoli di entrata e spesa,con riduzione dei responsabili di spesa censiti in contabilità;		area 2	Colucci	
COL.2	Elaborazione completamente internalizzata delle certificazioni uniche per lavoro autonomo		area 2	Colucci	
COL.3	Aggiornamento delle fatture in PCC per il 2020 e 2021, con contestuale verifica della data di scadenza dei documenti al momento dell'arrivo della fattura;		area 2	Colucci	
COL.4	Completa autonomia nella gestione della contabilità Iva ; Implementazione nella gestione delle ritenute Iva sulle fatture istituzionali/commerciali, allo scopo di velocizzare le operazioni mensili di liquidazione periodica;		area 2	Colucci	
COL.5	Riorganizzazione della gestione economica del personale (integrazione tra procedura personale e di contabilità, riassegnazione del personale secondo il settore di effettiva appartenenza, riduzione dei capitoli, creazione delle voci specifiche per Anf);		area 2	Colucci	
COL.6	Attivazione della procedura finanziamenti nel software di contabilità, allo scopo di consentire la ricostruzione e la gestione della cassa vincolata		area 2	Colucci	
COL.7	Verifica e nomina degli agenti contabili		area 2	Colucci	
COL.8	Sistemazione dell'archivio del settore finanziario		area 2	Colucci	

CUO.1	monitorare l'attuazione del progetto e presentazione dellarelativa certificazione		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
CUO.10	controllo dei B&B a conduzione familiare e/o imprenditoriale - affitacamere e case vacanze. Detto controllo oltre a verifcare la regolarità amministraiva dell'esercio dell'attività stessa è finalizzato anche alla repressione del fenomeno dell'adescaggio alla prostituzione con impiego di persone extra comunitarie		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
CUO.11	Controllo a campione di condomini dotati di ascensore e verifica regolarità contratto di manutenzione. Il fine è quello di assicure la garanzia della pubblica e privata incolumità. Il controllo interessarà anche gli uffici		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
CUO.12	predisposizone di un servizio di pronto soccorso veterinario da attivare in caso di omissione di soccorso in presenza di animale d'affezione ferito con relative prestazioni sanitarie		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
CUO.13	predispozione del regolamento di carico e scarico merci con individuazione delle aree da destinare a parcheggio temporaneo nelle diverse zone della Città		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
CUO.2	rilascio certificazioni anagrafiche on line		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
CUO.3	adeguamento al nuovo formato A4 degli atti di stato civile		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
CUO.4	Predisposizione della relazione sullo stato dell'arte sul software dell'Ente (MACROFASE 1), individuazione soluzione software su delvelopers Italia - se presente - (MACROFASE 2) - eventuale MACROFASE 3 con individuazione dello strumento di approvviggionamento della soluzione software,		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
CUO.5	Acquisto di strumentazione informatica (pc, portatili, personal computer, webcam, cuffie, etc) attraverso procedura ad evidenza pubblica-		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	

CUO.6	installazione della video sorveglianza in alcune zone soggette a movida (via Lagalante e strade limitrofe)		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
CUO.7	approvazione del regolamaneto in consiglio comunale e attivazione del servizio attraverso l'assegnazione delle bodycam. Verifica delle procedure di scarico delle immagini e cancellazione delle stesse in caso di non necessità di acquisizione.		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
CUO.8	presidio delle zone periferiche della città favorendo così la presenza costante del personale di p.m.		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
CUO.9	Adattamento del piano alle nuove forme di gestione dell'emergenza sanitaria con implicazione delle nuove figure da inserire nel piano avvalendosi delle esperienze maturate nel corso della gestione covid-19		comando pm - c.e.d. - demografici	Cuocci	
GIA.1	implementazione del portale SUEDI con modalità di accesso mediante SPID, CIE e pagamento mediante PagoPA		area 4	Gianferrini	
GIA.2	Predisposizione dello schema di bando pubblico per la individuazione dei componenti della commissione consultiva		area 4	Gianferrini	
GIA.3	Predisposizione del bando per affidamento in gestione del Parco di Via delle Tufare e di Parco Campo Scuola di via andria		area 4	Gianferrini	
GIA.4	Affidamento appalto lavori di Via Parini		area 4	Gianferrini	
GIA.5	Conclusione procedura di gara pista ciclabile		area 4	Gianferrini	
GIA.6	Avvio procedure di gara videosorveglianza		area 4	Gianferrini	
GIA.7	Avvio procedure di gara Area Mercatale		area 4	Gianferrini	
GIA.8	rinnovo graduatoria assegnazione alloggi e.r.p.		area 4	Gianferrini	
PUZ.1	COMPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' DI COMPETENZA DEL COMUNE DI TRANI PER LA CONSEGNA DELLE OPERE ESISTENTI DELLA CONDOTTA SOTTOMARINA AD AQP.		area 3	Puzziferri	Sarcinelli
PUZ.2	RIUTILIZZO ACQUE REFLUE AFFINATE IN USCITA DAL DEPURATORE IN AGRICOLTURA		area 3	Puzziferri	Sarcinelli

PUZ.3	COMPLETAMENTO LAVORI CAMPO BOVIO		area 3	Puzziferri	Sarcinelli
PUZ.4	VERIFICHE DELLA SICUREZZA SISMICA STRUTTURE SCOLASTICHE E DI UTILIZZO PUBBLICO		area 3	Puzziferri	
PUZ.5	COMPLETAMENTO LAVORI DI RIPASCIMENTO COSTA CITTADINA		area 3	Puzziferri	
PUZ.6	COMPLETAMENTO ITER APROVATIVO PROGETTO DI MESSA IN SICUREZZA LUNGOMARE MONGELLI		area 3	Puzziferri	
PUZ.7	RILIEVO E STATO DI CONSISTENZA BENI IMMOBILI DEL COMUNE DI TRANI A VOCAZIONE COMMERCIALE		area 3	Puzziferri	
PUZ.8	PROGETTAZIONE E AFFIDAMENTO LAVORI MANUTENZIONE STRAORDINARIA IMPIANTI TERMICI EDIFICI SCOLASTICI		area 3	Puzziferri	
PUZ.9	CENSIMENTO UTENZE FASE DUE		area 3	Puzziferri	Sarcinelli
L.1	accordo quadro per spedizione corrispondenza esterna - gestione protocollo - albo e notifiche	SG1	segreteria generale	Lazzaro	Patruno
L.10	informatizzazione processo controllo sulle società	SG8	segreteria generale	Lazzaro	Patruno
L.11	controllo successivo di regolarità amm.va	SG12	segreteria generale	Lazzaro	Patruno
L.12	gestione richieste accesso civico		segreteria generale	Lazzaro	
L.2	gestione status organi istituzionali e supporto alle loro attività		segreteria generale	Lazzaro	Patruno
L.3	gestione attività formative legate al piano prevenzione corruzione	SG4	segreteria generale	Lazzaro	
L.4	attivazione polizza tutela giudiziaria		segreteria generale	Lazzaro	
L.5	gestione contenzioso attivo e passivo		segreteria generale	Lazzaro	
L.6	partecipazione al progetto di utilizzo dell'applicativo informatico elaborato dal MEF - NOI PA	SG3	segreteria generale	Lazzaro	
L.7	gestione urp - attivazione urp on line	SG9	segreteria generale	Lazzaro	Patruno
L.8	svolgimento attività di diffusione del codice di comportamento	SG10	segreteria generale	Lazzaro	
L.9	celebrazione giornata della trasparenza 2021	SG11	segreteria generale	Lazzaro	

7. la sperimentazione del lavoro agile e le conseguenze nella misurazione della performance individuale

Una doverosa sottolineatura è da riservare alla valutazione della performance individuale del personale chiamato a svolgere la prestazione in regime di smart working, sia pure nella versione straordinaria legata all'emergenza COVID, nelle more dell'attivazione del modello ordinario legato all'introduzione del P.O.L.A., differito al 2022 sulla base di una rinnovata disciplina scaturente dalla contrattazione nazionale di settore.
Anche il Comune di Trani, sull'onda dell'emergenza sanitaria in atto, sin dalla primavera del 2020 ha sperimentato il lavoro agile. Trattasi di una prima esperienza, tenuto conto che in precedenza nessun lavoratore aveva richiesto, né era stato ammesso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
Il primo approccio ha presentato notevoli criticità, nonostante le semplificazioni introdotte dalla normativa emergenziale, con applicazioni differenziate da parte delle diverse articolazioni organizzative dell'ente.
In una prima fase il lavoro in modalità agile è stato reso possibile con l'attivazione di vpn, laddove, di seguito, il completamento del passaggio in cloud del gestionale in uso ha notevolmente agevolato l'accesso a tale modalità lavorativa.
Risultano essere stati collocati in lavoro agile, sia pure in tempi e per periodi diversi circa 50 dipendenti, su un totale di 150, per un tempo lavoro mediamente pari al 50% di quello complessivo.
La scelta del lavoro agile è stata dettata dall'emergenza sanitaria e dall'esigenza di ridurre le presenze presso gli uffici e\o di proteggere lavoratori fragili o maggiormente esposti al rischio di contagio, senza una revisione dei processi lavorativi, né la declinazione di indicatori e target sui quali misurare i risultati.

L'implementazione a regime del lavoro agile, richiede una revisione dei processi lavorativi ed anche dei modelli organizzativi presso l'ente, al fine di coniugare la prestazione lavorativa in modalità agile con il perseguimento degli obiettivi assegnati ed il soddisfacimento dei bisogni della collettività.
Allo scopo è necessario che ciascun dirigente abbia contezza dei prodotti finali erogati in termini di servizi e prestazioni, delle relative fasi di lavorazione e dei fattori produttivi umani e materiali ad esse collegate.
Solo in questo modo sarà possibile:

- Determinare le fasi il cui svolgimento sia coerente con la prestazione in modalità agile
- Individuare il fabbisogno di risorse umane e strumentali allo scopo necessarie
- Stabilire gli adeguamenti tecnologici e le esigenze formative
- Introdurre modalità di monitoraggio e controllo dei risultati
- Superare le difficoltà di dialogo ed interazione con i colleghi e con l'utenza

Pur nelle more dell'annunciato chiarimento del quadro normativo di riferimento, nel corso del 2021 l'obiettivo sarà quello di avviare alcune attività che mettano l'ente nelle

condizioni di accedere a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, a prescindere dall'emergenza sanitaria COVID.
Si tratterà di una attività graduale, destinata a svilupparsi nell'arco del triennio 2021/2023, con ampi margini di rimodulazione ed adattamento in funzione delle esperienze condotte e dei risultati conseguiti.

Al riguardo utili indicazioni potranno essere ricavate dall'analisi della specifica sezione dell'indagine sul benessere organizzativo condotta nel 2020 cui ha corrisposto circa le metà del personale in servizio.

Più nello specifico, nel 2021 partiranno le attività formative ed il lavoro agile sarà introdotto tra gli indicatori di performance collegati ad alcuni obiettivi del piano della performance. Nel corso del 2022\2023 si prevede l'implementazione di dotazioni tecnologiche per il personale ammesso a tale forma lavorativa, ma anche la revisione dei processi lavorativi e l'adeguamento dei gestionali in uso. Analogamente si metterà mano all'adeguamento dello SMIVAP per valorizzare gli apporti di risultato dei lavoratori in modalità agile.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	responsabile
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	**SALUTE ORGANIZZATIVA**						
	Analisi dei processi ed individuazione delle fasi gestibili in modalità agile	**Numero processi mappati**	*0%*	*30%*	*75%*	*100%*	*Ciascun dirigente per i processi di riferimento*
	Svolgimento indagine di benessere organizzativo con apposita sezione dedicata al lavoro agile	Fatto\non fatto	*si*	*si*	*si*	*si*	*Segretario generale*
	SALUTE PROFESSIONALE						
	Percorsi di formazione/aggiornamento di profili esistenti	Ore formazione erogate pro capite	0	*6*	*6*	*6*	*Segretario generale*
	SALUTE DIGITALE						
	Passaggio alla modalità cloud per i gestionali in uso presso l'ente	Percentuale su totale	*80*	*100*	*100*	*100*	*Comando p.m. – c.e.d.*
	Attivazione sportelli ed agende digitali	Numero sportelli	*0*	*5*	*10*	*10*	*1 sportello per dirigente*
	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA						
	Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	**Percentuale utilizzo fondi dedicati**	**0**	**100**	**100**	**100**	**Comando p.m. - ced**
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	responsabili
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	**QUANTITA'**						
	Incrementare i lavoratori in modalità agile	Numero lavoratori ammessi lavoro agile \ totale lavoratori compatibili	*30*	*30*	30	30	*Ciascun dirigente per i processi di riferimento*
	QUALITA'						
	Migliorare la percezione del lavoro in modalità agile	% Risposte questionario benessere con valore eccedente la media	*0*	**50**	**75**	**75**	

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	responsabili
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	**ECONOMICITÀ**						
	Riduzione dei costi di funzionamento	**Risparmio acquisto materiali consumo uffici: percentuali riduzioni di spesa attesi**	**0**	**0**	**1**	**3**	**Complessivo per ente**
	EFFICIENZA						
	Diminuzione tassi assenza del personale	**Miglioramento tasso presenza in %**	**0**	**0**	**0,5**	**1**	**Ciascun dirigente per il personale di riferimento**
	EFFICACIA						
	Miglioramento grado soddisfacimento utenti per servizi con fasi lavorative in modalità agile	**Miglioramento percentuale di risposte con giudizio positivo come da indagine qualità**	**0**	**1**	**3**	**5**	**Ciascun dirigente per i servizi di riferimento**
NOTE							

8. 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.
Pur nelle more delle scelte programmatiche che saranno sancite nel d.u.p. e della 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.: in coerenza con le scelte assunte dall'ente nell'azione 1.1.6, 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
- completamento delle procedure di reclutamento avviate nel 2019.

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.

9. 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", rinnovando l'analoga esperienza svolta per la prima volta nel corso del 2019 (e non replicata nel 2020 per la nota emergenza sanitaria da COVID), 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 2020 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.

10. *le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance.*

Il piano 2021/2023, 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, sì 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, sì da legare gli obiettivi strategici ed operativi a bisogni reali.

Condizioni fondamentali affinchè 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 affinchè 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

11. *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.