



COMUNE DI MANFREDONIA

**RELAZIONE FINALE
SULLA PERFORMANCE**

ANNO 2021

1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione sulla performance 2021, di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, viene redatta nel presente mese di settembre dell'anno 2024, con l'intervento di soggetti ed operatori istituzionali del tutto diversi dai soggetti e dagli attori istituzionali che nell'anno 2021 governavano, coordinavano e valutavano i processi amministrativi e produttivi del Comune di Manfredonia (fatta eccezione per i Sigg, Dirigenti allora ed oggi ancora in servizio).

Essa rappresenta ancora oggi, comunque, lo strumento più idoneo per rendicontare ed illustrare agli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno in specie (2021), concludendo in tal modo (seppure in notevolissimo ritardo) il ciclo di gestione della performance. Il documento è stato predisposto in conformità alla delibera ANAC n. 5/2012 e al relativo aggiornamento del 30/05/2013 ed è stato strutturato in modo da evidenziare nel corpo della relazione una serie di informazioni relative ai dati dimensionali ed organizzativi dell'Ente, mentre negli allegati sono riportati i risultati raggiunti nel dettaglio.

Nella redazione del presente atto si è tenuto conto dei seguenti documenti e delle relative risultanze, pubblicati sul sito <https://www.comune.manfredonia.fg.it/>:

- D.U.P. 2021 – 2023 approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 19 del 21/04/2021 e Bilancio di Previsione 2021 – 2023 approvato con Deliberazione della Commissione straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n.21 del 27/04/2021.
- Piano della Performance 2021-2023 (approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 73 del 25/05/2021) e relativo Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2021;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 approvato con Deliberazione della Commissione straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n.25 del 23/02/2021.

In particolare la relazione evidenzia a consuntivo, con riferimento al “Piano della Performance 2021-2023”, adottato dalla Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale in data 23 febbraio 2021, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

La Relazione, alla luce del D.lgs. n. 74/2017 e del vigente Regolamento del Sistema dei Controlli Interni approvato con D. C. C. n.6/2013, nonché del Regolamento per il funzionamento e per le procedure per la nomina del nucleo di valutazione per il controllo interno e di gestione del Comune di Manfredonia (approvato con D.G.C. n. 314/2010, come modificato successivamente con D.G.C. n 358/2010 e 61/2012 e D.C.S. con i poteri della G.C. 70/2020), viene sottoposta al Nucleo di Valutazione per la validazione e al Sindaco per l'approvazione.

Infine, sarà pubblicata sul Portale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", al link <https://www.comune.manfredonia.fg.it/trasparenza/relazione-sulla-performance/-> RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

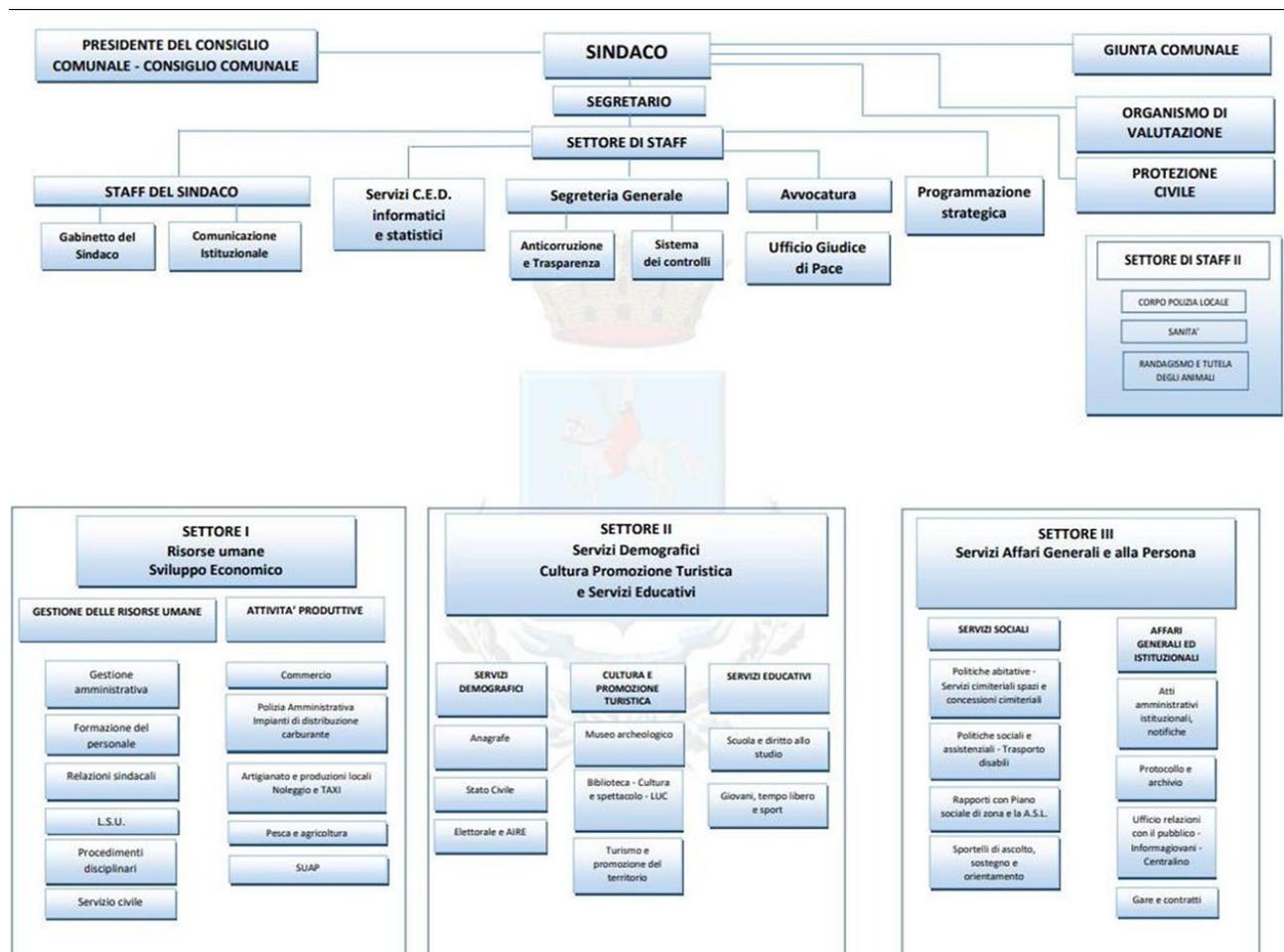
2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

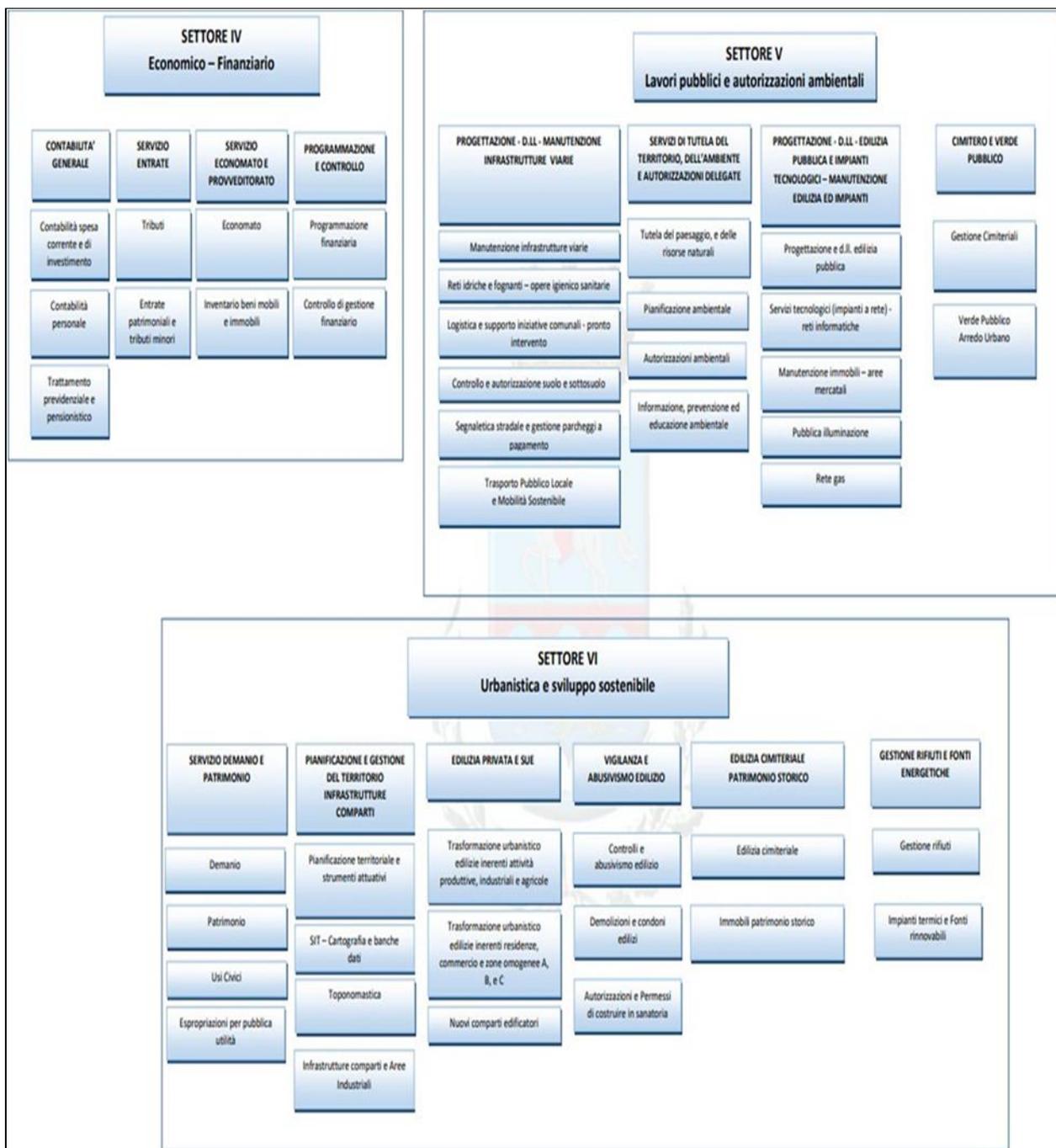
In merito all'analisi del contesto esterno si rinvia a quanto esposto nel Piano della Performance 2021-2023 pubblicato al link <https://www.comune.manfredonia.fg.it/wp-content/uploads/2019/03/DELGC7325052021.pdf> e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022 pubblicato al link <https://www.comune.manfredonia.fg.it/wp-content/uploads/2020/12/piano-triennale-prevenzione-corruzione-trasparenza-2021-2023-DELGC2523022021.pdf>.

2.2 IL CONTESTO INTERNO: L'AMMINISTRAZIONE

L'assetto macro-organizzativo del Comune di Manfredonia è rappresentato nel successivo grafico, pubblicato al link:

<https://www.comune.manfredonia.fg.it/amm-trasparente/articolazione-degli-uffici/>





Dati relativi all'Ente

Nel Comune di Manfredonia, con decreto pubblicato il 30 aprile 2019, è stato sospeso il Consiglio comunale ed è stato nominato il commissario prefettizio.

A seguire, con il D.P.R. del 21 maggio 2019, è stato nominato il Commissario straordinario e, successivamente, con il D.P.R. del 22 ottobre 2019 è stata nominata la Commissione straordinaria formata dal Dr. Vittorio Piscitelli, dalla dr.ssa Francesca Anna Maria Crea e dal dr. Alfonso Agostino Soloperto.

Dati relativi al personale

Con riferimento all'Ente, la situazione al 1° gennaio 2021 è la seguente:

Cat	Posizione economica	Previsti in Pianta Organica	In servizio	% di copertura
A	A	3	3	100,00%
B1	B1	14	14	100,00%
C1	C1	79	65	82,28%
D	D	42	33	78,57%
B3	B3	24	13	54,17%
	DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	6	2	33,33%
---	DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	0	2	-

A riguardo si evidenzia che il Comune di Manfredonia avendo deliberato il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale 2018-2027 è soggetto ai controlli della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali in materia di personale.

Ai sensi dell'art.155 del TUEL e dell'art.5, comma 6, lett. c) del regolamento che disciplina attualmente la Commissione (D.P.R. 8 novembre 2013, n.142), la stessa approva o nega l'approvazione ai provvedimenti in materia di dotazioni organiche e di assunzione di personale, entro novanta giorni dal ricevimento.

La situazione Finanziaria dell'Ente

Nel contesto interno innanzi prospettato si inserisce la situazione finanziaria dell'Ente, così come determinatasi in conseguenza delle gestioni degli ultimi anni precedenti all'anno in specie.

Nella tabella che segue si riportano per ciascuno degli ultimi tre esercizi rendicontati:

- le risultanze finali della gestione complessiva dell'ente;
- il saldo finale di cassa;
- l'indicazione riguardo l'utilizzo o meno dell'anticipazione di cassa.

Descrizione	2018	2019	2020
Risultato di Amministrazione	19.646.982,23	32.988.769,94	51.856.350,29
di cui Fondo cassa 31/12	0,00	9.592.033,92	41.511.247,13
Utilizzo anticipazioni di cassa	SI	SI	

Rilevato che lo schema di rendiconto della gestione dell'esercizio 2021, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 13.06.2022, evidenzia un risultato di amministrazione di € -19.352.479,58, a maggior approfondimento si riporta di seguito il prospetto riassuntivo inerente al Rendiconto per l'anno 2021, come definito ed approvato nella deliberazione n. 29/2022 di cui innanzi:

		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo cassa all° gennaio				29.327.581,23
RISCOSSIONI	(+)	8.708.072,54	43.927.304,68	52.635.377,22
PAGAMENTI	(-)	10.886.860,43	29.564.850,71	40.451.711,14
SALDO DI CASSA AL31DICEMBRE	(+)			41.511.247,31
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31dicembre	-			
FONDO DI CASSA AL31DICEMBRE	(-)			41.511.247,31
RESIDUI ATTIVI	(+)	35.674.522,37	8.333.840,62	44.008.362,99
<i>di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base dello stimo del dipartimento delle finanze</i>				0
RESIDUI PASSIVI	(-)	17.921.902,59	12.935.812,88	30.857.715,47
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI	(-)			2.749.544,54
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE	(-)			5400
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL31DICEMBRE 2021(A)	(=)			51.856.350,29

Composizione del risultato di amministrazione ai 31dicembre 2021:				
Parte accantonata				
Fondo crediti di dubbia e difficile esazione				19.688.000,92
Fondo anticipazioni di liquidità				2.754.619,48
Fondo perdite società partecipate				38

Fondo contenzioso				3.666.357,38
Altri accantonamenti				17.733.882,10
		Totale parte	accantonata (B)	43.842.897,88
Vincoli da leggi e principi contabili				4.473.324,84
vincoli da trasferimenti				18.385.629,95
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui				L907.737,34
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente				2.599.239,86
		Totale parte	vincolata (C)	27.365.931,99
		Totale parte disponibile (E=A-B-C)		-19.352.479,58

Le opere pubbliche in corso di realizzazione

Nella tabella che segue si riporta l'elenco delle principali opere in corso di realizzazione nell'anno 2021, indicando per ciascuna di esse la fonte di finanziamento, l'importo iniziale e quello alla data del 30/04/2021, tenendo conto dei SAL pagati.

Principali lavori pubblici in corso di realizzazione	Fonte di finanziamento prevalente	Importo iniziale	SAL	Realizzato Stato di avanzamento
Riqualificazione Scuola Materna G. Galilei	Altre entrate	1.000.000,00	800.000,00	Esecuzione
Riqualificazione Scuola Elementare 2° Circolo Didattico	Altre entrate	1.000.000,00	740.152,00	Esecuzione
Intervento Scuola Elementare De Sanctis	Altre entrate	700.000,00	80.592,08	Esecuzione
Intervento Scuola Materna Vanvitelli	Altre entrate	648.000,00	0,00	Esecuzione
Manutenzione straordinaria Palazzo Celestini	Contrazione di mutuo	112.686,00	2.080,00	Esecuzione
Intervento ricostruzione Duna Ippocampo	Altre entrate	2.410.687,70	2.121.853,00	Esecuzione
Centro comunale di raccolta	Altre entrate	237.530,82	146.784,00	Collaudo
Opera ingegneristica Vallecola San Lazzaro	Altre entrate	1.250.000,00	28.707,83	Esecuzione
Lavori Viale Michelangelo Tratturo del Carmine Viale Ozita	Contrazione di mutuo	440.000,00	315.719,00	Esecuzione
Intervento circolo didattico Madre Teresa di Calcutta	Altre entrate	700.000,00	0,00	Esecuzione
Realizzazione percorsi ciclabili e/o ciclopedonali	Altre entrate	638.897,82	0,00	Esecuzione

3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance

Le disposizioni che disciplinano le linee generali del ciclo di gestione della performance sono contenute nel Regolamento, approvato a suo tempo dall'Amministrazione, che disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance, che individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del medesimo Sistema;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti e del Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema, che ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa che la misurazione e la valutazione della performance individuale, stabilisce le modalità ed i tempi del ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance nel corso del 2021 si è articolato nelle fasi di seguito meglio precisato, in linea con quanto previsto anche dal d.lgs. 150/2009.

Nel Piano della performance approvato sono stati definiti ed assegnati gli obiettivi da perseguire. Per ogni obiettivo sono stati definiti una serie di indicatori di valutazione, a cui sono stati associati un peso e un target espresso in termini di rendimento. Una volta individuati, gli obiettivi sono stati collegati alla performance organizzativa dell'Ente dei dirigenti e del restante personale, alle quali è stata connessa una percentuale delle risorse economiche da destinare in relazione al risultato raggiunto. Nello specifico, gli obiettivi presi in considerazione sono stati gli Obiettivi Operativi collegati alle performance organizzative ed individuali, che riguardano lo svolgimento delle attività connesse alla funzione istituzionale dell'Ente e gli obiettivi individuali più propriamente di natura direzionale e strategica. È importante sottolineare, però, che la valutazione del personale dipendente e dei dirigenti ha come presupposto, oltre alla verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi, anche la valutazione dei comportamenti organizzativi e le competenze dimostrate, mentre per il personale dirigente la valutazione della performance è effettuata sulla base dei seguenti tre profili: a) qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa; b) raggiungimento di specifici

obiettivi individuali; c) conoscenze e competenza espressa dai dirigenti nell'attività di direzione e coordinamento.

Il Piano della performance, redatto ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, ha, infatti, lo scopo di misurare la produttività dell'Amministrazione pubblica sotto il profilo dei risultati ottenuti a livello individuale ed organizzativo, della qualità dei servizi, dell'attribuzione dei compensi di risultato e/o incentivanti.

Tale documento si inserisce nel processo di integrazione tra la programmazione finanziaria e quella strategica, con la finalità, di realizzare un unico documento di programmazione che contenga e colleghi l'assegnazione di obiettivi, con le relative risorse umane e strumentali, specificando in modo puntuale ed univoco gli obiettivi gestionali già individuati all'interno del PEG e più dettagliatamente nel PDO, che ogni singolo Settore deve raggiungere.

La gestione per obiettivi comporta, quindi, l'articolazione di obiettivi programmatici, che fungono da indirizzo per l'attività dell'Ente, risultanti essere concreta manifestazione (in termini di scopi e valori) della pianificazione della gestione.

Una volta definiti questi macro obiettivi (Obiettivi strategici), si programma l'attività per orizzonti temporali più brevi e si scompongono, quindi, in obiettivi annuali (Obiettivi operativi), che considerati singolarmente comportano il raggiungimento parziale del macro obiettivo da cui dipendono, ma che nel loro complesso concorrono alla piena realizzazione dello stesso.

Nello specifico, gli Obiettivi Operativi sono organizzati in genere in Obiettivi che contribuiscono alla performance organizzativa e in Obiettivi individuali (che contribuiscono al raggiungimento della performance individuale), che contengono ciascuno:

- ❖ la descrizione dell'obiettivo;
- ❖ la tipologia dell'obiettivo operativo (organizzativo o individuale);
- ❖ le fasi e azioni dell'obiettivo;
- ❖ gli indicatori di performance, con l'indicazione delle pesature e dei target di riferimento (valore di raggiungimento atteso o l'intervallo entro cui dovrebbe ricadere la performance realizzata).

È utile sottolineare che il Comune di Manfredonia ha costruito il Piano della performance quale strumento utile per rendere visibili ed operative le linee strategiche dell'Ente in armonia con la redazione del Bilancio di Previsione e del PEG, che ha individuato per ogni area gestionale gli obiettivi da raggiungere e le relative dotazioni finanziarie e umane.

La finalità è stata, quindi, quella di voler:

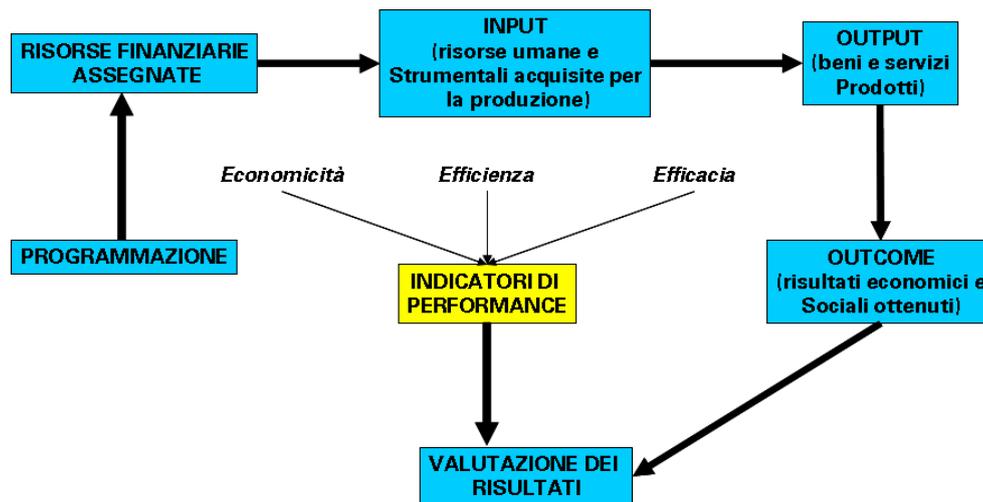
- creare uno strumento operativo;
- cercare d'integrare i diversi strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo già presenti nell'Ente;
- creare un sistema di misurazione e controllo più funzionale, anche per meglio conoscere e "governare" l'Ente e disporre di informazioni utili in fase decisionale;
- sviluppare il processo di conoscenza delle risorse utilizzate e la trasparenza del sistema di programmazione e controllo.

Inoltre, per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati inseriti i risultati ottenuti, a fine anno, dalle analisi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e dai dati di rendicontazione del Piano esecutivo di Gestione (Fig. 1).

La struttura della presente relazione è articolata nel seguente modo, seguendo le linee guida emanate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.) con la delibera n. 5/2012:

-  **sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni;**
-  **analisi del ciclo di gestione della performance;**
-  **sistema di misurazione e valutazione della performance;**
-  **monitoraggio degli obiettivi;**
-  **valutazione della performance individuale.**

Fig. 1



Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa nel Comune di Manfredonia concerne:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti (ed eventualmente anche del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità) è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance

Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale nel Comune di Manfredonia sono intervenuti:

- il servizio inerente ai controlli interni;
- l'organismo indipendente per la valutazione della performance;
- l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione;
- i dirigenti di ciascuna Area/Servizio.

L'Amministrazione Comunale di Manfredonia ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione:

- il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
- il Piano della Performance e la conseguente Relazione sullo stato di attuazione dello stesso;
- l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;

- i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance;
- i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al modello europeo;
- le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

4. IL SISTEMA UTILIZZATO PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Come è noto, il sistema di valutazione che viene utilizzato nel Comune di Manfredonia è un sistema integrato che partendo dal grado di realizzazione degli obiettivi assegnati ed in relazione al contributo apportato alla performance organizzativa, considera anche il grado raggiunto di realizzazione degli obiettivi individuali assegnati ai singoli Dirigenti, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e le competenze manifestate dal singolo responsabile, attribuendo alla fine alla performance individuale un valore che può essere massimo pari a 100.

Relativamente all'anno di esercizio 2021, per effettuare la valutazione delle performance organizzativa ed individuale sono stati utilizzati:

- ❖ 29 Indicatori di Attività;
- ❖ 21 Indicatori di Risultato.

Il raggiungimento pieno o parziale degli obiettivi attribuiti ai responsabili di settore e/o servizio con il Piano della Performance (quindi anche con il PEG ed il PDO) sarà definito dal rating realizzato da ogni singolo servizio monitorato e valutato che, unitamente al grado di realizzazione degli obiettivi individuali assegnati, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori ed alle competenze/capacità manifestate, consentirà, di conseguenza, l'attribuzione di un valore percentuale ad ogni singola performance individuale.

Per realizzare una valutazione meno soggettiva delle competenze riconosciute ai responsabili dei settori sono utilizzati allo scopo (oltre che degli specifici descrittore e le stesse relazioni dei responsabili) anche gli indicatori di qualità rilevata utilizzati dal sistema NAOS implementato per il Controllo di gestione. I parametri fondamentali dell'attività di controllo svolta sulla gestione ordinaria sono stati individuati sulla base delle attuali norme di legge.

L'Allegato 1 riporta i Rating degli Obiettivi di Dettaglio distinte per Settore, secondo l'articolazione della struttura del Comune di Manfredonia.

Il Risultato finale, relativamente alla "Performance Organizzativa" individuata e misurata in relazione agli Obiettivi Organizzativi di Struttura, è stato per l'Ente pari al 79%.

È risultata necessaria in via preliminare, infine, la disamina dello statuto e dei regolamenti comunali (di contabilità, di organizzazione, ed altro).

Per quanto concerne il regolamento di contabilità, sono state effettuate le seguenti verifiche:

- esistenza e data di approvazione (per valutarne l'adeguamento all'attuale quadro normativo), eventuali aggiornamenti;
- conformità alle norme (in particolare ai D. Lgs. n. 286/1999 e 267/2000 ed al D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012, nonché alle norme dello statuto comunale);
- verifica dell'esistenza del contenuto obbligatorio e conformità alle norme del contenuto eventuale;
- esame delle soluzioni adottate dall'ente nell'esercizio della propria autonomia.

**RENDICONTAZIONE
OBIETTIVI OPERATIVI**

ANNO 2021

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI TRASVERSALI DI STRUTTURA

OBIETTIVO	PES O	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	PERCENTUALE REALIZZAZIONE OBIETTIVO
1	5	Analisi, revisione ed adozione della micro - organizzazione del Comune.	Adozione determine con definizione del personale assegnato	80%
2	5	Informatizzazione Ente Informatizzazione protocollo, deliberazioni di Consiglio Comunale e Giunta Comunale, Determinazioni Dirigenziali Accesso digitale ai servizi	Operatività della procedura informatizzata (determine e protocollo 50% del peso – Delibere e archivio 50% del peso)	80%
3	10	Prevenzione anticorruzione. Prevenire fenomeni corruttivi e garantire livelli maggiori di trasparenza.	Relazioni semestrali e circolari e determine che attestino l'attuazione delle misure del piano (solo relazione 50%)	85%
4	5	Riscossione e/o applicazione di tariffe – canoni proventi- diritti ecc. connessi alle entrate extra tributarie e patrimoniali. Presentazione Report sulle riscossioni operate nell'anno. Rideterminazione di tariffe e di corrispettivi per la fornitura di beni e servizi. Presentazione di un regolamento alla Commissione Straordinaria.	Riscossione e applicazione tariffe, rideterminazione delle tariffe. Presentazione del regolamento entro giugno	62,50%
5	25	Obiettivi strategici del DUP 2021/2023	Piano azioni cogenti	80%

Settore I
Risorse umane e Sviluppo economico

OBIETTIVO	PESO	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	PERCENTUALE REALIZZAZIONE OBIETTIVO
1	50	Relazioni sindacali e accordi decentrati – Contenzioso del lavoro. Applicare i contratti collettivi ai rapporti di lavoro e gestire il contenzioso e le procedure disciplinari. Gestione del fabbisogno con bandi. Gestione LSU	Attività previste dal Piano. Assunzione atti	88%

Settore II
Servizi Demografici – Cultura - Promozione Turistica e Servizi Educativi

OBIETTIVO	PESO	DESCRIZIONE	VALORI ATTESI	PERCENTUALE REALIZZAZIONE OBIETTIVO
1	20	Concessione degli impianti sportivi minori.	Sottoscrizione contratti	80%
2	10	Accesso da parte degli utenti al catalogo on line e al prestito interbibliotecario on line e organizzazione di un'iniziativa di incentivo alla lettura.	Aumento fruizione del servizio	80%
3	10	Verifica e versamento della Imposta di Soggiorno.	Implementazione verifica e accertamento superiore al 20%	80%
4	10	Ristorazione scolastica e trasporto scolastico (verifica organizzazione del servizio, recupero morosità, avvio del tavolo di lavori e concertazione con i dirigenti scolastici, istituzione del sistema elettronico di pagamento del servizio).	Avvio sistema elettronico. Approvazione atti	70%

Settore III - Servizi Affari Generali e alla Persona

OBIETTIVO	PESO	DESCRIZIONE	VALORI ATTESI	PERCENTUALE REALIZZAZIONE OBIETTIVO
1	10	Prima accoglienza URP.	Incremento del 5% delle utenze	100%
2	20	Adulti famiglia e multiculturalità: inclusione sociale, disagio e marginalità.	Sistema ticket	100%
3	10	Controllo ISEE, utilizzato dai diversi servizi dell'Amministrazione per accesso alle prestazioni sociali agevolate.	Controllo almeno del 50% delle richieste	100%
4	10	Acquisizione beni e servizi per l'Amministrazione.	Riduzione proroghe rispetto al 2020	80%

Settore STAFF II

OBIETTIVO	PESO	DESCRIZIONE	VALORI ATTESI	PERCENTUALE REALIZZAZIONE OBIETTIVO
1	15	Area Vigilanza: Predisposizione Regolamento su utilizzo beni confiscati alla mafia. Predisposizione report di prevenzione e verifica.	Approvazione atto. Report di prevenzione e verifica	70%
6	15	Polizia locale e Polizia amministrativa: Viabilità, circolazione e segnaletica stradale.	Aumento del 10% rispetto al 2020	80%
7	20	Vigilanza edilizia e riduzione dell'abusivismo edilizio.	Implementazione dell'attività di controllo superiore al 20% rispetto al 2020	100%

Staff Istituzionale				
OBIETTIVO	PESO	DESCRIZIONE		PERCENTUALE REALIZZAZIONE OBIETTIVO
1	50	Supporto amministrativo e organizzativo alla commissione straordinaria e al segretario generale	Adempimenti richiesti entro 3 giorni	100%

Staff Avvocatura				
OBIETTIVO	PESO	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	PERCENTUALE REALIZZAZIONE OBIETTIVO
1	50	Rappresentanza e difesa in giudizio dell'Ente. Rilascio pareri scritti agli organi dirigenti	Osservazione tempistiche per la predisposizione delle procedure	100%

Staff CED				
OBIETTIVO	PESO	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	PERCENTUALE REALIZZAZIONE OBIETTIVO
1	50	Comune digitale. Manutenzione e sviluppo applicativo dei servizi digitali. Gestione e promozione delle attività relative ai progetti speciali di Agenda digitale	Raggiungere almeno il 60% degli atti digitalizzati rispetto al 2020	100%

Settore VI – Area Finanziaria

OBIETTIVO	PESO	DESCRIZIONE	VALORE ATTESO	PERCENTUALE REALIZZAZIONE OBIETTIVO
1	5	Inventario generale dei beni mobili.	Approvazione in Giunta	100%
2	5	Potenziamento e verifica della gestione tributaria e fiscale.	Approvazione regolamenti. Atti connessi al recupero (aumento 20%)	90%
3	10	Miglioramento della riscossione TARI IMU e dei tributi minori attraverso l'entrata in funzione di PAGO PA. Approvazione regolamenti e report atti connessi al recupero.	Approvazione regolamenti. Report atti connessi al recupero	70%
4	10	Controllo di tipo finanziario delle Società Partecipate (D.lgs 175/2016).	Rispetto dei termini istituzionali. Atti adottati	100%
5	20	Monitoraggio Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale.	Atti adottati e indicazioni fornite ai settori	100%

Settore V- VI – Area Tecnica

OBIETTIVO	PESO	DESCRIZIONE	VALORI ATTESI	PERCENTUALE REALIZZAZIONE OBIETTIVO
1	10	Sicurezza Luoghi di Lavoro: redazione piano di sicurezza ed adempimenti connessi.	Approvazione in Giunta Piano di sicurezza. Determinazioni attuative	100%
2	5	Demolizione immobili abusivi.	Adempimenti delle 4 ordinanze	80%
3	5	Sgombero di immobili abusivamente occupati.	Adempimenti delle 2 ordinanze	100%
4	5	Sgombero immobile retrostante ex Mattatoio Comunale, abusivamente occupato. Predisposizione ordinanza (decesso dell'occupante)	Predisposizione e adozione ordinanza entro giugno 2021	100%
5	5	Affidamento in concessione dei parcheggi a pagamento. Completamento procedure entro giugno 2021	Stipula atti entro giugno 2021	80%
6	5	Vendita Aree chioschi.	Stipula dei contratti di compravendita	50%
7	5	Vendita aree e immobili di via Tratturo del Carmine.	Espletamento procedure di gara	70%
8	5	Ricognizione concessioni e fitti immobili Comunali.	Ricognizione e attivazione procedure per riscossione/rideterminazione canone	70%
9	5	Ricognizione concessioni e fitti di terreni agricoli liberi.	Affidamento in affitto/ concessione di terreni agricoli liberi, aumento del 10% rispetto al 2020	100%