



CITTÀ DI SAN SEVERO

PROVINCIA DI FOGGIA

-----<oOo>-----

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 236 del registro in data 06.12.2019

OGGETTO: ESAME E APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **sei** del mese di **dicembre** alle ore **13,50**, nell'apposita sala delle adunanze presso il Palazzo Comunale in San Severo, regolarmente convocata a termini di legge e di Statuto, si è riunita **la Giunta Comunale nelle persone dei sigg.ri:**

				<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
01	Francesco	Miglio	Sindaco	X	
02	Salvatore	Margiotta	Vice Sindaco	X	
03	Felice	Carrabba	Assessore	X	
04	Celeste	Iacovino	Assessore	X	
05	Mario, Antonio	Marchese	Assessore	X	
06	Luigi	Montorio	Assessore	X	
07	Valentina	Stocola	Assessore	X	
08	Simona	Venditti	Assessore	X	

Componenti n. 8 in carica n. 8 (otto) Presenti n.8 (otto) Assenti n. 0 (zero)

Presiede l'Avv. *Francesco Miglio*, nella sua qualità di Sindaco, a norma delle vigenti disposizioni.

Assiste alla seduta il Segretario Generale del Comune *Dott. Vito Tenore*

Accertata la legalità della seduta, essendo sufficiente il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto, precisando che sulla relativa proposta di deliberazione sono stati resi i pareri dei responsabili degli uffici, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento, in calce riportati.

Su proposta e relazione dell'Assessore al Personale, dott.ssa Valentina STOCOLA.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'articolo 10 del D.lgs. 27.10.2009, n. 150 , al comma 1, lettere a) e b) prevede l'adozione, ogni anno, di un documento programmatico triennale denominato "Piano della Performance" e di un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato;
- l'art. 169 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i. prevede che nel Piano Esecutivo di Gestione vengano individuati gli obiettivi della gestione affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi;
- lo stesso art. 169 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i. prevede che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. n. 280 del 24/11/2017 ha approvato le Linee guida "Ciclo della performance";

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 183 del 26/09/2017 con la quale si è proceduto all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance per l'anno 2018;

CONSIDERATO inoltre che la Relazione sulla Performance, esercizio 2018, allegata alla presente deliberazione di cui è parte integrante e sostanziale, sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione finale;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espressa dal Segretario Generale ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000;

VISTI

- il D.lgs. n. 267/2000;
- il D.lgs. n. 150/2009
- lo Statuto dell'Ente;

Con voti favorevoli ed unanimi;

DELIBERA

Di ritenere parte integrante e sostanziale la narrativa;

- Di approvare la Relazione sulla Performance, esercizio 2018, allegata alla presente deliberazione di cui è parte integrante e sostanziale;
- Di trasmettere la Relazione al Nucleo di Valutazione per la definitiva validazione;
- Di pubblicare la Relazione e le risultanze della validazione sul sito istituzionale del Comune di San Severo sezione Amministrazione Trasparente.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta la necessità ed urgenza di dare immediata esecutività al presente atto;

Visto l'art.134 – comma 4 – del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

Con voti unanimi

DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi e ad ogni effetto di legge.

PARERE - Art. 49, 1^ comma, D. L.vo n. 267/2000

SEGRETARIO GENERALE

Esaminata la proposta sopra estesa di deliberazione, si esprime, *sotto il profilo della regolarità tecnica*, parere favorevole ai sensi dell'art. 49 – 1° comma del D. Lgs 267/2000.

Il Segretario Generale
f.to dott. Vito TENORE

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Vito Tenore

IL SINDACO
F.to avv. Francesco Miglio

ATTESTAZIONE ESECUTIVITÀ DELL'ATTO

La presente deliberazione

è divenuta esecutiva **06.12.2019**, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134 – comma 4 – del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

è esecutiva il _____, ai sensi e per gli effetti dell'art.134– comma 3–del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

San Severo, 06.12.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Vito Tenore

Prot. n. _____ del registro delle

PUBBLICAZIONI ALL'ALBO PRETORIO

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo dell'Ente per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal 06.12.2019

La relativa adozione viene altresì comunicata in elenco ai Capigruppo in pari data con prot.n. 63.

San Severo, 06.12.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Vito Tenore

E' copia conforme al suo originale, per uso amministrativo.

San Severo, 06.12.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Vito Tenore

CITTA' DI SAN SEVERO



Relazione sulla Performance 2018

Art. 10 d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150

SOMMARIO

1. PRESENTAZIONE	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI	4
2.1 CHI SIAMO	4
2.2 COME OPERIAMO	5
2.3 IL CONTESTO INTERNO	8
2.4 IL CONTESTO ESTERNO	12
2.4 Criticità ed opportunità.....	21
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	22
3.1 Obiettivi di outcome	22
3.2 Obiettivi Strategici	24
3.3 Obiettivi operativi.....	29
3.4 Obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).....	30
3.5 Obiettivi dell’Ente ed individuali dei dirigenti e delle posizioni di alta professionalità.....	31
4. PARI OPPORTUNITA’ E BILANCIO DI GENERE	35
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	35
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del processo di redazione	35
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	35
ALLEGATI.....	37

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla performance per l'anno 2018 rileva i risultati raggiunti complessivamente dalla tecnostruttura sulla base di quanto programmato dagli organi di governo. L'elaborato evidenzia, in alcuni casi, elementi di criticità non solo in relazione al miglioramento dei risultati di performance ma anche in relazione al mantenimento dei livelli di servizi degli anni precedente, stante la strutturale e cronica diminuzione di personale dovuto alla impossibilità di assicurare un turn over tra chi ha maturato i requisiti di pensionabilità e chi viene assunto.

Inoltre, come noto, la Relazione è lo strumento che rappresenta il modo in cui il Comune di San Severo "rende conto" dell'esecuzione delle linee di azione previste nel Piano della performance, dell'utilizzo delle risorse e dei risultati effettivamente raggiunti rispetto agli obiettivi definiti e nel contesto di riferimento.

Il documento è stato redatto secondo quanto disposto dalle Linee guida "Ciclo della performance" approvate con Deliberazione di Giunta n. 280 del 24/11/2017, al fine di rispettare i principi della trasparenza e del più ampio concetto di accountability, che racchiude i concetti di responsabilità e rendicontazione, garantita anche attraverso l'analisi congiunta della programmazione del Piano della Performance e degli obiettivi per la trasparenza, la cui inclusione nel procedimento di valutazione della performance è reso obbligatorio dalle previsioni dell'art. 1 comma 8 bis della L. 190/2012 e s.m.i. in tal senso è stato notevole lo sforzo del competente ufficio nell'analisi dei documenti indicati, nel tentativo di rendere comprensibile agli stakeholder del Comune le informazioni di consuntivo.

Da ultimo si evidenzia la Relazione rappresenta l'ultimo dei cinque anni della precedente amministrazione comunale (il cui insediamento è avvenuto nel corso del 2014).

In considerazione della quantità e della natura delle informazioni il documento è articolato in modo da esporre dati sintetici sia descrittivi sia tabellari e le informazioni di dettaglio.

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

2.1 CHI SIAMO

L'articolo 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) definisce il Comune quale "Ente che rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo", inoltre "I comuni e le province hanno autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito dei propri statuti e regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica", infine "I comuni e le province sono titolari di funzioni proprie e di quelle conferite loro con legge dello Stato e della regione, secondo il principio di sussidiarietà. I comuni e le province svolgono le loro funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalla autonoma iniziativa dei cittadini e delle loro formazioni sociali."

L'articolo 118 della Costituzione, così come novellato dalla Legge Costituzionale n. 3 del 2001, attribuisce le funzioni amministrative "ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario", esse non debbano essere "conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza".

Tale riforma del Titolo V della Costituzione definisce il principio di sussidiarietà (c.d. verticale) assurge a criterio fondamentale del riparto delle competenze amministrative tra i vari livelli di governo ed impone di attribuire le funzioni amministrative al livello di governo più vicino ai cittadini. Ciò comporta che le funzioni amministrative sono attribuite in via ordinaria ai Comuni e solo laddove sia indispensabile un esercizio unitario delle stesse, tale da esorbitare la dimensione territoriale comunale, la Costituzione ne consente l'allocazione ad altri livelli di governo (Provincia, Regione, Stato).

San Severo è una città di 53.434 abitanti (dati al 1 gennaio 2017), posta nella pianura del Tavoliere delle Puglie, in provincia di Foggia. Il territorio del Comune di San Severo si estende per 333,17 chilometri quadrati con una densità abitativa di 160,3 abitanti/Kmq.

Parimenti alla densità di popolazione, il territorio risulta poco utilizzato, in particolare le zone rurali.

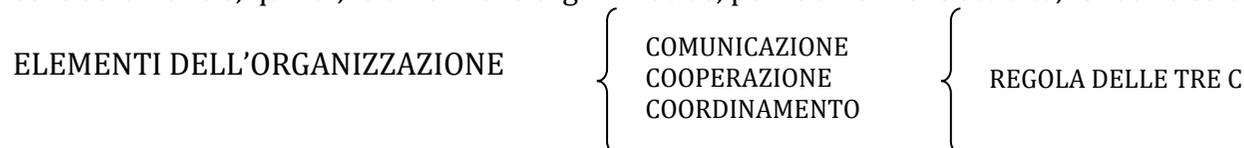
L'Amministrazione comunale ha rappresentato il disegno dell'ipotesi di sviluppo desiderato per la propria comunità, rendendo espliciti gli indirizzi strategici di mandato e le linee programmatiche 2014-2019 approvate con deliberazione del consiglio comunale n. 34 del 10.11.2014, con la declinazione degli obiettivi strategici indicati nel Documento Unico di Programmazione (DUP), sezione strategica 2018-2020, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 22 del 30/04/2018.

Una sintesi del quadro macroeconomico generale, rispetto al quale il Comune ha definito le proprie linee di intervento è stato caratterizzato nel 2016 dai seguenti elementi:

2.2 COME OPERIAMO

Al fine di meglio rappresentare il modello di riferimento del contesto interno della tecnostruttura comunale, ed in coerenza con il contenuto delle Linee guida “Ciclo della performance”, approvate con Deliberazione di Giunta n. 280 del 24/11/2017, la programmazione è stata strutturata in modo da finalizzarne gli obiettivi per:

1. **Migliorare l'organizzazione:** dovendo prendere in esame la prospettiva di miglioramento dell'organizzazione, l'obiettivo è di modificare, sia pure con gradualità connessa al bisogno di coerente crescita culturale, il modello dell' Organizzazione, con riferimento a due principali contenuti tecnico-formali: assetto organizzativo fisico (organizzazione fisica e/o strutturale e/o di area di responsabilità), “azione” organizzativo-amministrativa (dinamiche operative, come risultati dei rapporti che si richiedono e si sviluppano all'interno del “Sistema Comunale”, nel quale le varie articolazioni dell' Organizzazione devono operare in maniera integrata). L'organizzazione fisica è strutturata nelle Aree di Responsabilità, come individuate nei documenti di definizione della “architettura” delle articolazioni organizzative dell'Ente e di graduazione delle “funzioni dirigenziali e di responsabilità operativa”. Per l'azione organizzativo-amministrativa, i rapporti di collaborazione e, quindi, le dinamiche organizzative, per le azioni e le attività, fondano su tre elementi ed in particolare:



La Comunicazione: Consente di condividere informazioni e conoscenze, con l'obiettivo di una costante possibilità, in tutto lo spazio fisico o assetto dell'Organizzazione, di azionarle ed utilizzarle per gli scopi ed usi connessi alla *mission* ed alla *vision* dell'Organizzazione stessa;

La Cooperazione: Valorizza il senso di appartenenza di ciascuno alla Organizzazione, non solo in senso fisico, ma anche e soprattutto con la convinzione di sentirsi “protagonisti” o partecipanti a pieno titolo nel conseguimento della “performance attesa” dalla medesima;

Il Coordinamento: É la funzione di guida operativa direzionale e si realizza per effetto della comunicazione e della cooperazione, che ne costituiscono i presupposti e consente a ciascun operatore di agire nello stesso modo con cui, per la stessa fattispecie, agirebbe un altro operatore avente lo stesso o analogo intervento/compito da realizzare; ma, soprattutto, risponde al fine di assicurare la consapevolezza che l'azione di ciascuno è allineata alle politiche ed alle attività dell'Organizzazione ed è quella che ci si aspetta da chiunque, in qualsiasi articolazione (dell'Organizzazione) operi.

La prospettiva di miglioramento deposita nell'aspettativa di fare operare in maniera integrata tutte le articolazioni (e gli operatori nelle stesse), che contribuiscono alla realizzazione di uno o più processi operativi (attività od intervento completo), anche al fine importante (ma co-principale) di analizzare e riqualificare un miglioramento dei costi dei servizi, ove possibile, per unità di prodotto (cfr. art. 197, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.).

2. **Migliorare la qualità dei servizi offerti**, attraverso le fasi di:

- a) progettazione e applicazione di metodiche per la qualità sia totale (e, cioè, delle azioni) e sia dei processi (e, cioè, delle attività) e dei sottesi procedimenti utilizzati; le metodiche da impiegare, con l'applicazione di massima garanzia di imparzialità e di trasparenza, devono essere mirate al miglioramento continuo di processi e procedimenti, del grado di accessibilità ai servizi offerti e del gradimento (soddisfazione) dei destinatari degli stessi, così pervenendo al miglioramento continuo anche della *vision* (azione complessiva) dell'Ente;
- b) verifiche e valutazioni della qualità: devono essere intermedie e finali, per ciascun anno e ciclo triennale di riferimento, favorendo la completa attivazione ed il pieno funzionamento dei sistemi (ed articolazioni operative) dei controlli interni, previsti dai pertinenti artt. 147 e seguenti del d.lgs. n. 267/2000; la valutazione degli esiti, sui destinatari, avviene con la partecipazione delle Organizzazioni degli utenti, con l'impiego di metodiche di Analisi Partecipata della Qualità (A.P.Q.), con confronti-comparazioni, delle performance di qualità conseguite, con quelle di analoghe organizzazioni di servizi ed attività (ovviamente, "*ceteris paribus*");
- c) predisposizione partecipata (con le citate organizzazioni dei destinatari delle funzioni esercitate) della Relazione finale dei risultati, in prospettiva dell'approvazione del Bilancio sociale dell'Ente.

3. **Accrescere le competenze professionali**, attraverso:

- a) ridefinizione dell'assegnazione del personale sulla base delle competenze professionali, individuabili tenendo conto delle attitudini personali e del percorso formativo e/o di conoscenze da ciascuno posseduti;
- b) promozione dello sviluppo delle competenze professionali, (se fosse non completo l'intervento di cui al precedente punto a), proprio intervenendo su fattori presupposti e sotto indicati:

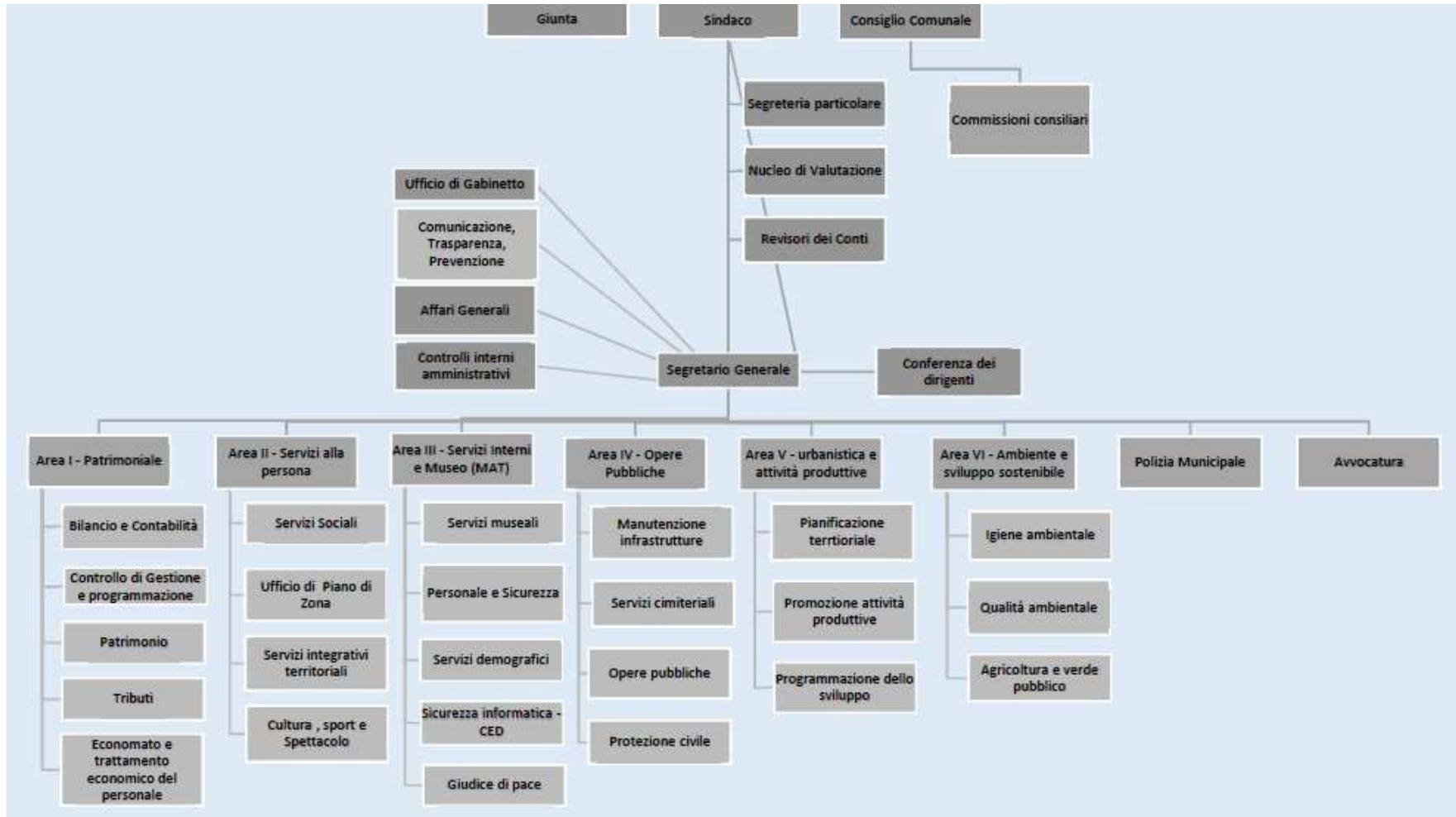
b.1 l'attitudine: costituisce specifico patrimonio individuale, non suscettibile di influenze esterne, ma di cui deve tenersi conto, nella misura massima possibile, non solo in prospettiva della crescita qualitativa continua dell'Organizzazione, ma anche della possibilità di agevolare la crescita individuale delle conoscenze professionali, attraverso formazione programmata e continua, sino al conseguimento delle competenze attese; l'attitudine identifica cioè il "saper essere";

b.2 le conoscenze (*Know how*): devono fare riferimento a percorsi combinabili di istruzione scolastica, di elevazione di questa, di formazione programmata, di aggiornamento di questa e di necessaria esperienza nelle attività-funzioni-compiti di riferimento, ovvero, il "sapere specifico e/o professionale";

b.3 le capacità: si identificano nel "saper fare" e/o "saper agire", con riferimento alle applicazioni delle "conoscenze" ed al ruolo ricoperto e/o da ricoprire;

- c) considerazione dell'elevazione delle competenze professionali, come crescita del patrimonio tecnico-culturale dell'Ente e come strumento facilitatore del miglioramento qualitativo continuo dell'Organizzazione.

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO - ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI SAN SEVERO

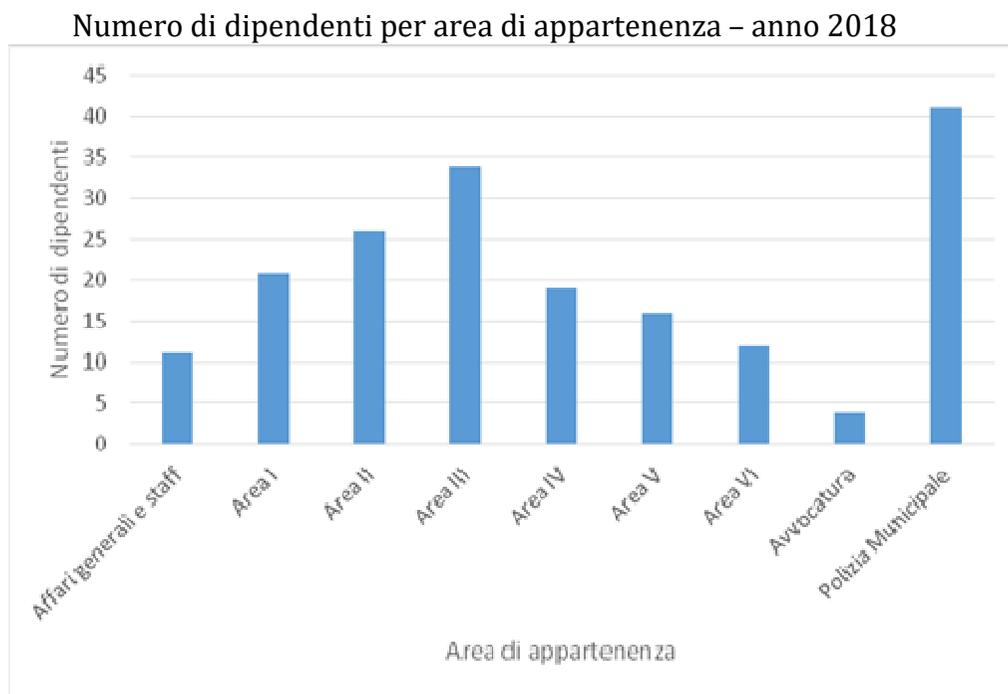


2.3 IL CONTESTO INTERNO

Questa sezione ha l'obiettivo di fornire un quadro delle risorse umane e finanziarie che l'Ente dispone per il soddisfacimento degli obiettivi strategici.

Le risorse umane:

Il numero di dipendenti del Comune di San Severo è di 184 unità assunte con contratto a tempo indeterminato (esclusi i dipendenti in comando in entrata ed uscita e coloro che hanno un contratto a tempo determinato ed il Segretario Generale), la cui suddivisione per aree è illustrata nella tabella che segue:

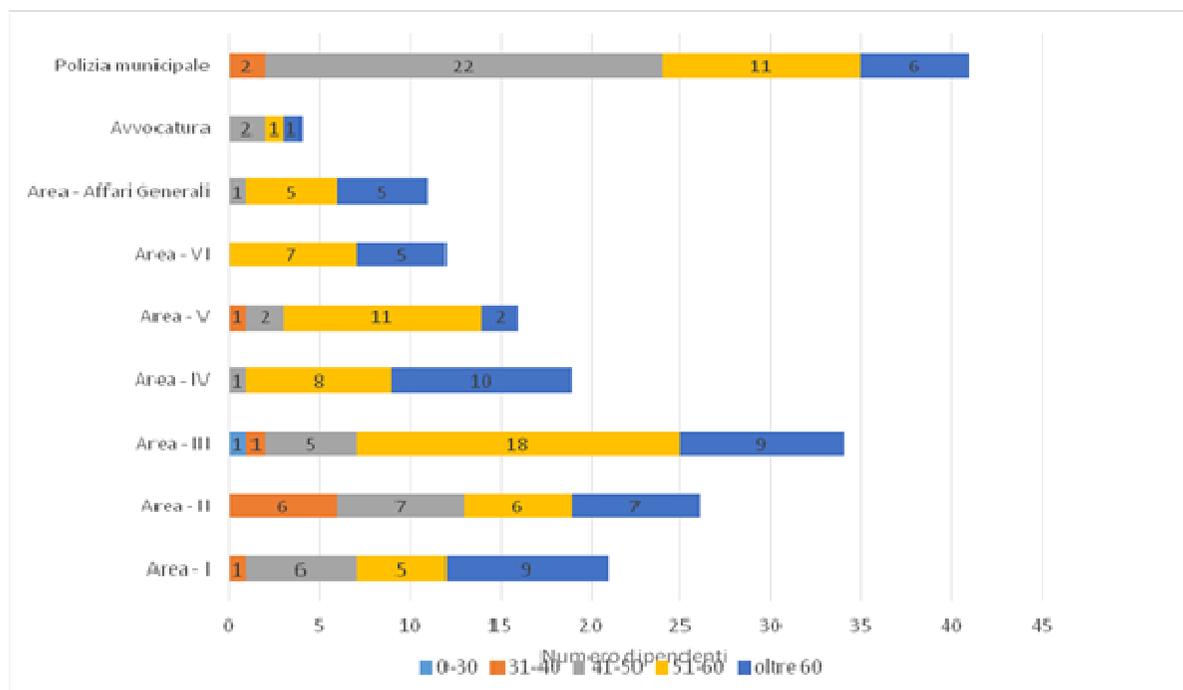


Del tutto evidente che la maggiore concentrazione di personale è allocata nell'area Polizia Municipale e nella III Area.

Per quanto attiene, invece, l'analisi delle risorse umane in relazione all'età anagrafica, suddivise per area di assegnazione, si può evidenziare che l'età media è marcatamente spostata verso le fasce di età più alte. Su un totale di 185 dipendenti a tempo indeterminato (escluso i comandati) censiti la sola fascia d'età 51-60 anni rappresenta da sola circa il 52%, la fascia d'età oltre i 60 anni rappresenta circa il 23%, insieme aggregano quasi i 3/4 del totale.

Risulta quindi del tutto evidente porre in essere politiche del lavoro, in particolare di reclutamento, volte ad abbassare l'età media dei dipendenti, poiché, in considerazione dell'età media per il pensionamento previsto dal vigente sistema pensionistico (65 anni) tra poco meno di 3-4 anni si avrà il pensionamento di un quarto dei dipendenti, con evidenti ripercussioni sul buon funzionamento delle attività essenziali comunali, tra 10-12 anni ci sarà bisogno di reclutare 3/4 di nuovi dipendenti per impedire il blocco totale dell'attività amministrativa comunale.

Ripartizione dei dipendenti in servizio al 31/12/2018 per fasce d'età



Infine il trend di diminuzione del personale a tempo indeterminato osservato dal 2012 al 2017, che ha evidenziato una diminuzione percentuale di circa il 17,5 %: 38 unità in meno in termini assoluti, ha subito una prima inversione di tendenza con l'espletamento di diverse procedure concorsuali nel corso del 2018 che hanno determinato un aumento del numero dei dipendenti che si prevede di incrementare ulteriormente con l'utilizzo delle graduatorie attive.

Numero di dipendenti a tempo indeterminato dal 2012 al 2018



L'analisi rispetto al grado di istruzione viene evidenziata nella tabella che segue:

QUALIFICA	FINO SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		TOTALE
	M	F	M	F	M	F	M	F	
SEGRETARIO	-	-	-	-	-	-	1	0	1
DIRIGENTE	-	-	-	-	-	-	4	0	4
POSIZ ECON D6 - ACCESSO D3	-	-	-	-	-	-	9	6	15
POSIZ ECON D6 - ACCESSO D1	-	-	0	1	0	3	-	-	4
POSIZ ECON D5 - ACCESSO D1	-	-	1	0	0	6	0	1	8
POSIZ ECON D4 - ACCESSO D3	-	-	-	-	-	-	2	1	3
POSIZ ECON D4 - ACCESSO D1	2	0	7	4	-	-	3	1	17
POSIZ ECON ACCESSO D3	-	-	-	-	-	-	2	0	2
POSIZ ECON D3	-	-	2	0	-	-	0	1	3
POSIZ ECON D2	-	-	3	0	-	-	-	-	3
POSIZ ECON C5	5	0	13	4	-	-	-	-	22
POSIZ ECON C2	14	3	29	16	-	-	0	3	65
POSIZ ECON ACCESSO C1	0	1	9	7	-	-	0	3	20
POSIZ ECON B7- ACCESSO B3	1	0	-	-	-	-	-	-	1
POSIZ ECON B6- ACCESSO B3	2	0	1	0	-	-	-	-	3

2.4 IL CONTESTO ESTERNO

Questa sezione ha ad oggetto l'analisi del contesto interno. L'efficacia e l'effettiva utilità di un'analisi di contesto dipendono in modo determinante dalla capacità di delimitare il campo di indagine alle condizioni, ai fenomeni ed agli stakeholder che influenzano significativamente le strategie.

In particolare, nel caso di un ente locale, un'efficace programmazione e rendicontazione strategica richiede l'analisi delle condizioni socio-economiche del territorio.

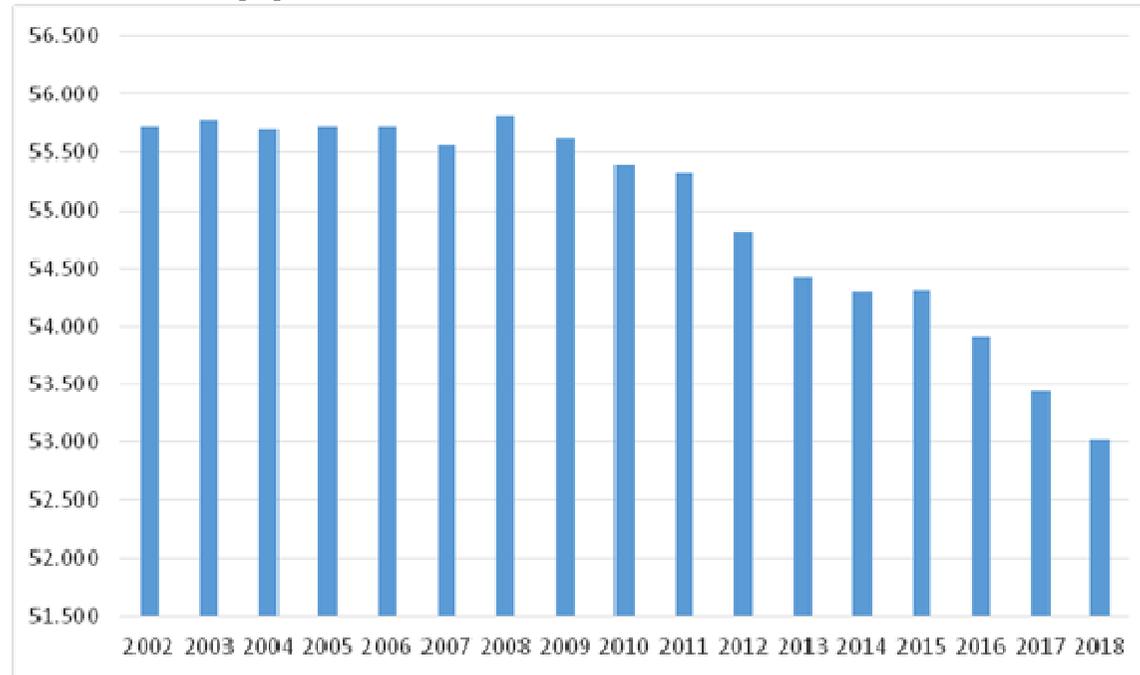
La conoscenza del contesto, tuttavia, non è un esercizio di facile esecuzione: esso richiede, innanzitutto, disponibilità di dati e informazioni non sempre presenti, e soprattutto, la capacità della tecnostruttura comunale di comprensione e sintesi di tali dati e informazioni al fine di elaborare piani d'azione strategicamente significativi. A tale difficoltà endogena, si aggiunge l'incertezza esogena determinata dalla repentina evoluzione dello scenario macro e micro economico, nonché dal modo eufemisticamente sibillino con cui, a volte, sono scritte le norme di carattere nazionale che incidono sul funzionamento dell'ente.

Per queste ragioni, la seguente analisi del contesto non è da ritenersi esaustiva, e sicuramente richiederà un costante aggiornamento.

La provincia di Foggia

Resta confermata, dalla rilevazione ed elaborazione dei dati Istat relativi al periodo 2002 - 2018, la diminuzione della popolazione residente in provincia di Foggia; 647mila circa i residenti nel 2002, 625mila circa quelli registrati nel 2018: il 3,4% in meno sull'intero periodo e l'0,5% in meno rispetto ai 630mila residenti registrati nel 2017. In tale contesto il comune di San Severo, in linea con la tendenza provinciale, registra una diminuzione della popolazione residente dai 55.779 del 2002 ai 53.015 del 2018 con una diminuzione pari a circa il 4,9%.

Serie popolazione residente Comune di San Severo 2002-2018

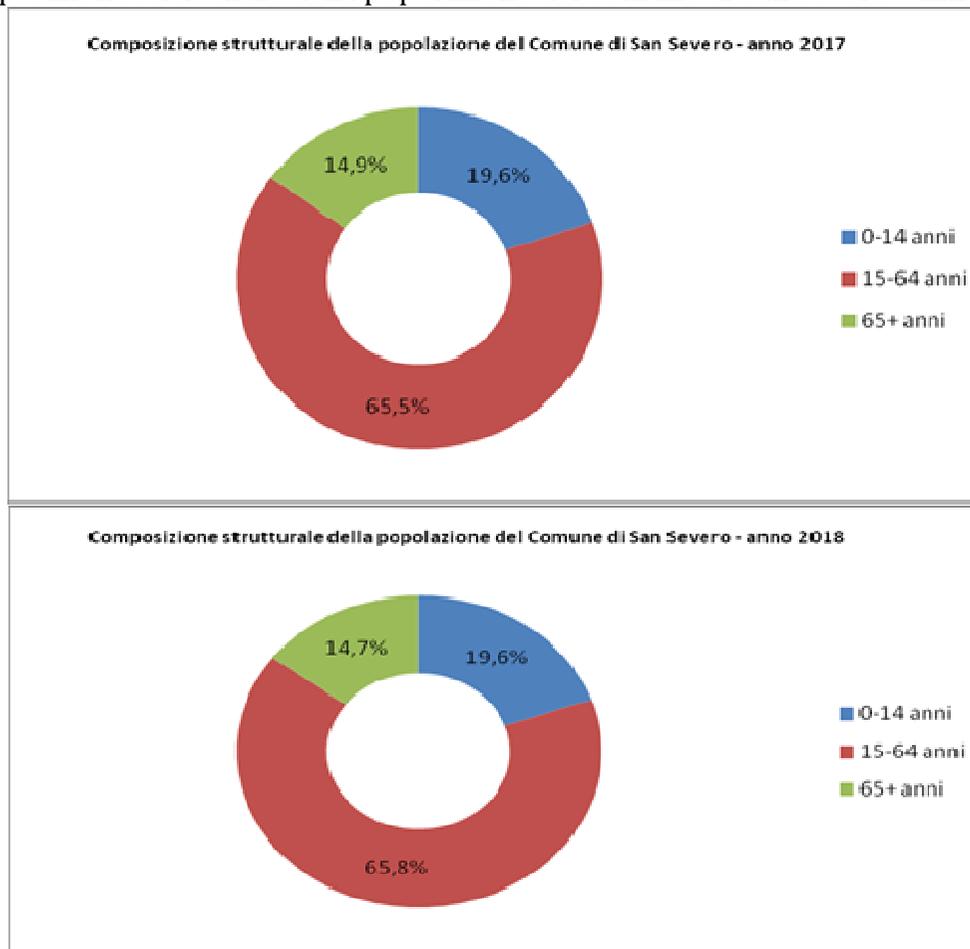


Fonte: elaborazione su dati Istat

Il Comune di San Severo

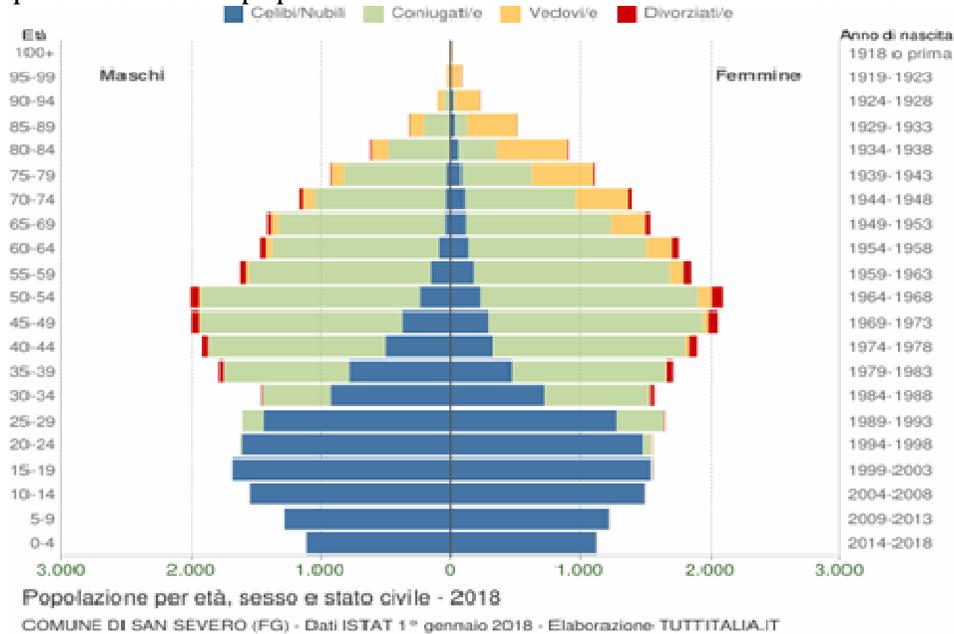
L'analisi della composizione strutturale della popolazione residente diviene necessaria per la definizione e la progettazione di politiche sociali coerenti con i reali bisogni che il territorio esprime. La strutturazione in tre macro fasce d'età (0-14 anni, 15-64 anni e +di 65 anni) ed il confronto 2017-2018, evidenziano, oltre alla costante diminuzione della popolazione residente, l'aumento della fascia di popolazione ultrasessantacinquenne.

Composizione strutturale della popolazione del Comune di San Severo - anno 2018



Fonte: elaborazione su dati Istat

Struttura piramidale della popolazione residente nel Comune di San Severo - Anno 2018



La medesima analisi proiettata sull'intero periodo 2002-2018 indica che la popolazione con meno di 14 anni è diminuita di circa 23% (da 10.352 a 7.778), sostanzialmente stabile, con tendenza alla diminuzione, è la popolazione nella fascia d'età 15-64 anni, mentre risulta ribaltata la consistenza della popolazione con più di 65 anni, che registra un incremento del 36% (da 7.690 del 2002 ai 10.461 del 2017), indice di un progressivo ed evidente spostamento verso processo di invecchiamento della popolazione residente, come evidenziato nel grafico che segue.

Popolazione residente nel comune di San Severo – periodo 2002-2018

Anno 1° gennaio	0-14 <i>anni</i>	15-64 <i>anni</i>	65+ anni	Totale <i>residenti</i>	Età <i>media</i>
2002	10.352	37.677	7.690	55.719	36,9
2003	10.259	37.635	7.885	55.779	37,2
2004	10.100	37.551	8.049	55.700	37,5
2005	10.137	37.283	8.297	55.717	37,8
2006	9.987	37.463	8.270	55.720	38,0
2007	9.889	37.227	8.444	55.560	38,4
2008	9.760	37.412	8.652	55.824	38,7
2009	9.575	37.269	8.784	55.628	39,1
2010	9.383	37.118	8.898	55.399	39,4
2011	9.295	36.967	9.059	55.321	39,7
2012	9.077	36.481	9.258	54.816	40,1
2013	8.866	36.125	9.430	54.421	40,4
2014	8.683	35.861	9.749	54.293	40,8
2015	8.519	35.824	9.959	54.302	41,1
2016	8.263	35.566	10.076	53.905	41,4
2017	7.956	35.017	10.461	53.434	42,0
2018	7.778	34.870	10.367	53.015	42,2

Un approfondimento della strutturazione della popolazione locale può essere condotta rispetto alla definizione di alcuni indici, quali:

Indice di vecchiaia: rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. Nel 2018 l'indice di vecchiaia, nel comune di San Severo, è pari a 133,3 rispetto al dato del 2017 (131,5): aumenta ulteriormente il numero di anziani per 100 giovani;

- Indice di dipendenza strutturale: rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). San Severo, nel 2018, registra 52,0 individui a carico, ogni 100 che lavorano;
- Indice di ricambio della popolazione attiva: rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (55-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-24 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane

quanto più l'indicatore è minore di 100. San Severo nel 2018 presenta un indice di ricambio di 99,6: la popolazione in età lavorativa più o meno si equivale fra giovani ed anziani;

- **Indice di struttura della popolazione attiva:** rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni);
- **Carico di figli per donna feconda:** è il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici;
- **Indice di natalità:** rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti;
- **Indice di mortalità:** rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti;
- **Età media:** è la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

Questi indici sono stati misurati per il periodo 2002-2018 e riepilogati nella tabella che segue:

Indici della popolazione del comune di San Severo – periodo 2002-2018

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
2002	74,3	47,9	70,6	74,2	26,6	11,5	7
2003	76,9	48,2	75,1	75,7	25,1	12,2	8,6
2004	79,7	48,3	72,9	77,4	25,2	11,9	7,5
2005	81,8	49,4	75	80,1	24,9	10,8	7,6
2006	82,8	48,7	73	82,7	25,8	10,2	6,5
2007	85,4	49,2	78,6	85,8	25,7	11,1	7,1
2008	88,6	49,2	78,9	87,7	26,4	10,2	7,7
2009	91,7	49,3	88,5	91,1	26	9,7	7,7
2010	94,8	49,3	90,9	94,5	26,1	8,9	7,7
2011	97,5	49,6	96,5	97,6	25,7	9,3	8,5
2012	102	50,3	93,7	100,4	25,9	8,4	9,2
2013	106,4	50,6	94,9	103,8	25,2	8,4	9,1
2014	112,3	51,4	91,5	104,9	25,6	8,7	8,4
2015	116,9	51,6	92,8	107	25,6	8,6	10,2
2016	121,9	51,6	91,8	109	26,2	8,2	8,6

2017	131,5	52,6	96,9	111,7	26,2	-	-
2018	133,3	52,0	99,6	115,5	27,1	-	-

La popolazione straniera

L'analisi della popolazione straniera residente nel comune di San Severo, ovvero le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia, ci indica un progressivo aumento della stessa rispetto alla popolazione residente. Considerando un arco temporale di 10 anni, dai dati elaborati dall'Istat, si evidenzia che gli stranieri residenti nel comune di San Severo, sono passati da 1129 unità del 2009 ai 1.933 del 2018, pari al 3,64% della popolazione residente.

L'analisi del flusso provenienza evidenzia che il 72,7 % proviene dai Paesi europei, il 19,4% dall'Africa, il 5,95% dall'Asia e l'1,8% dall'America, il resto da altre parti del mondo.

Tra i Paesi di provenienza si rileva come la comunità rumena sia quella più numerosa con circa il 32,9% delle presenze, seguita dalla Bulgaria (9.5%), Albania (8,38%), Polonia (7,7%), Marocco (7,3%), Ucraina (6,7%), Senegal (3,8%), Cina (3,2%).

Il sistema produttivo locale

Nel 2018, relativamente al dato sulla consistenza delle imprese, prosegue il trend di diminuzione del numero totale, riposizionandosi sul livello di imprese del 2015.

Si registrano minori crescite in tutti i settori economici locali. Il comparto agricolo passa da 1.267 imprese del 2017 a 1.260 nel 2018, il comparto manifatturiero da 345 a 340 imprese, il commercio da 1826 imprese a 1794; in controtendenza il comparto delle costruzioni che passa dalle 871 unità del 2017 alle 884 del 2018 e quello della ristorazione e turistico da 469 a 471 imprese.

Composizione della struttura produttiva periodo 2013-2018

Settori	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricoltura, silvicoltura pesca	1.284	1.241	1.267	1344	1.267	1.260
Attività manifatturiere	382	378	370	418	345	340
Costruzioni	898	867	864	912	871	884
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	1.759	1.716	1.750	2.198	1.826	1.794
Ristorazione, ospitalità e servizi connessi (sport, ecc.)	463	455	452	543	469	471
Trasporti e attività di servizi	533	547	568	680	568	564
Istruzione e attività della sanità ed assistenza sociale	45	47	54	71	54	58
Totale	5.364	5.251	5.325	6.166	5.400	5.371

Fonte: CCIAA di Foggia

La presenza delle imprese “rosa” sul territorio comunale presenta una consistenza di 1345 imprese su un totale di 5782 imprese pari al 23,2%, dato in linea con quanto fatto registrare sull’intero territorio provinciale (25,9%).

Permane la residuale consistenza di imprenditori stranieri (comunitari ed extracomunitari) nel tessuto economico locale. Maggiori presenze sono registrate nel settore delle attività manifatturiere (4%), nel settore del commercio (4%), ed in quello delle costruzioni (3,2%). Quasi irrilevante è la presenza nel comparto agricolo (meno dell’1%).

Invece appare poco consistente la presenza di imprenditori stranieri (comunitari ed extracomunitari) nel tessuto economico locale. Maggiori presenze sono registrate nel settore delle attività manifatturiere (4%), nel settore del commercio (4%), ed in quello delle costruzioni (3,2%). Quasi irrilevante è la presenza nel comparto agricolo (meno dell’1%).

Settore	Nazionalità Impresa	Registrate
Agricoltura, silvicoltura pesca	Comunitaria	6
	Extra U.E.	3
	Italiana	1.255
	Non classificata	3
Attività manifatturiere	Comunitaria	7
	Extra U.E.	3
	Italiana	331
	Non classificata	4

Costruzioni	Comunitaria	19
	Extra U.E.	4
	Italiana	843
	Non classificata	5
Commercio	Comunitaria	21
	Extra U.E.	53
	Italiana	1.747
	Non classificata	5
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	Comunitaria	1
	Extra U.E.	5
	Italiana	222
	Non classificata	1
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	Comunitaria	2
	Extra U.E.	1
	Italiana	130
	Non classificata	1
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	Comunitaria	2
	Italiana	62
	Non classificata	1
Altre attività di servizi	Comunitaria	1
	Extra U.E.	2
	Italiana	172
Imprese non classificate	Comunitaria	10
	Extra U.E.	6
	Italiana	355
	Non classificata	11

2.3 I RISULTATI RAGGIUNTI

La Relazione sulla Performance 2018 è stata redatta secondo quanto indicato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance contenuto nelle Linee Guida del “*Ciclo della performance*” approvate con Deliberazione di Giunta n. 280 del 24/11/2017, con cui il Comune di San Severo ha dato progressiva applicazione alla normativa sul Ciclo di gestione della Performance. I risultati di performance raggiunti sono stati misurati e valutati garantendo trasparenza e intelligibilità. L’articolazione degli stessi nell’albero della performance viene rappresentata in termini sintetici ed analitici sia con riferimento all’ente nel suo complesso che con riferimento alla performance individuale.

2.4 Criticità ed opportunità

La **criticità** più importante ha riguardato l’avvio di un organico processo di programmazione e pianificazione, secondo quanto dettato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance contenuto nelle Linee Guida del “*Ciclo della performance*” approvate con Deliberazione di Giunta n. 280 del 24/11/2017, unito alle previsioni del quadro normativo vigente, in particolare alla luce dell’attuazione del D.lgs. 118/2011 e s.m.i., che ha rappresentato un vero e proprio stravolgimento per gli enti locali, tanto per quanto riguarda il sistema di contabilizzazione, ma, soprattutto, per quanto attiene proprio lo specifico aspetto dalla programmazione e della pianificazione.

Tutti questi cambiamenti non hanno permesso, nel corso dell’anno un monitoraggio direzione del livello di raggiungimento della Performance organizzativa e, quindi, di quella individuale.

Tuttavia resta fermo lo sforzo fatto da tutta la tecnostruttura nella definizione dei principi di collaborazione, cooperazione e coordinamento necessari affinché il processo di programmazione e, quindi, di rendicontazione dei risultati organizzativi possa essere effettuato con il procedimento *bottom up*.

Per quanto attiene le **opportunità**, sicuramente esse sono rappresentate dall’enorme potenziale di sviluppo che possono avere tutte le attività, tanto quelle di programmazione e pianificazione che quelle di verifica e controllo direzionale nonché di gestione ed, infine, quelle di rendicontazione.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

La rendicontazione della performance inerente gli obiettivi pluriennali di outcome nonché quelli previsti dal D.lgs. 82/2005 (“Codice dell’amministrazione digitale”), delle Linee di Mandato ed Obiettivi strategici è riportata nelle successive schede.

3.1 Obiettivi di outcome

Obiettivi di outcome 2018-2020								
Performance 2018-2020	Obiettivo outcome	Descrizione	Indicatori	Target	2018 Consuntivo	Performance indicatore	2019	2020
	Politiche di controllo del territorio e rispetto della legalità	Maggiore controllo del territorio e delle infrazioni commesse		Numero di verbali emessi	Mantenimento target numero di verbali rispetto all'anno 2017	8.614 verbali 2018 – 5.417 verbali 2017	100%	≥ 5% rispetto all'anno 2018
Miglioramento qualitativo delle attività di controllo del parco auto in circolazione con l'utilizzo di nuovi dispositivi di controllo elettronico				Avvio della fase di utilizzo dei nuovi dispositivi elettronici	Sì	100%	Numero di controlli effettuati ≥ 5% rispetto all'anno 2018	Numero di controlli effettuati ≥ 5% rispetto all'anno 2019
Incremento della raccolta differenziata dei rifiuti al fine di salvaguardare l'ambiente				Tonnellate raccolte di rifiuti differenziata nell'anno t-1	≥3% tonnellate raccolte nell'anno t rispetto alla media degli ultimi due anni	2,8%	93%	≥3% tonnellate raccolte nell'anno t rispetto alla media degli ultimi due anni
La macchina comunale al servizio del cittadino	Attivazione del software integrato per l'informatizzazione di tutti gli uffici comunali, all'interno dell'azione prevista dal progetto di sviluppo del sistema di e-government regionale nell'Area Vasta	Implementazione e gestione del sistema S=sviluppo, Mi=miglioramento, Ma=mantenimento	Mi – implementazione del 60 % delle funzionalità del software	Mi= utilizzo delle funzionalità del software > del 60% rilevato su tutte le aree	100%	Ma – 90% di implementazione	Ma – 100% di implementazione	

		Capitanata 2020 (ex art. 15 d.lgs 82/2005), al fine di rendere ai cittadini servizi anche in modalità web						
		Avvio di un piano di monitoraggio e miglioramento della qualità di alcuni servizi comunali	Numero di servizi coinvolti nella fase di prima implementazione del monitoraggio e miglioramento della qualità	2	1	50%	3	3
	Politiche sociali	Ottimizzazione degli interventi nel campo sociale grazie all'utilizzo di risorse regionali e nazionali	Risorse programmate per l'anno t/risorse impegnate per l'anno t	≤ 1	0,90	100%	≤1	≤1
	Politiche finanziarie e del patrimonio	Valorizzazione del patrimonio di interesse culturale dell'Ente al fine di ottenerne una maggiore fruibilità a favore di tutta la cittadinanza.	Revisione del Piano degli impianti pubblicitari al fine di poter consentire più trasparenza nel rilascio delle autorizzazioni, ai sensi del D.lgs. 59/2010 S=sviluppo, Mi=miglioramento, Ma=mantenimento	S – presentazione della proposta alle commissioni consiliari e proposta di deliberazione al consiglio comunale		S= deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 30.03.2018 100%	Mi – avvio della fase di implementazione	Ma – consolidamento delle attività

Obiettivi trasversali per all'attuazione del CAD (D.lgs. 82/2005)								
	Obiettivo	Descrizione	Indicatori	2018			2019	2020
				Target	Consuntivo	Performance indicatore		
Performance 2018-2020	Prima implementazione del Sistema di e-government AVC 2020	Attivazione delle procedure applicative di integrazione della fornitura di software connesso al progetto di sviluppo del sistema di e-government regionale nell'Area Vasta Capitanata 2020 (ex art. 15 d.lgs 82/2005)	Implementazione e gestione del sistema S=sviluppo, Mi=miglioramento, Ma=mantenimento	Mi	Attivazione dei servizi offerti dal software	100%	Mi	Ma
	Consolidamento dell'ANPR (Anagrafe Nazionale unica)	Consolidamento delle procedure di attivazione delle schede di monitoraggio per subentro nell'anagrafe nazionale unica. (ex art. 3bis e 62 del d.lgs. 82/2005)	Implementazione e gestione del sistema S=sviluppo, Mi=miglioramento, Ma=mantenimento	S	S	100%	Mi	Mi
	Pagamenti elettronici	Definizione e sviluppo del sistema di pagamenti elettronici on site e web (ex art. 5 del d.lgs. 82/2005)	Implementazione e gestione del sistema S=sviluppo, Mi=miglioramento, Ma=mantenimento	S	N.D.	N.D.	S	Mi

3.2 Obiettivi Strategici

Linea di mandato		Dirigente /Responsabile	Obiettivi strategici	Indicatore	Formula	Unità di misura	Valore storico	Target 2018	Rendiconto	% di raggiungimento
1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale	1.1	Dott. Donatantonio Demaio	Potenziamento delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi informatizzati	Realizzazione azione	Si/no	Si/no		Si	Si	100%
	1.2	Dott. Donatantonio Demaio	Miglioramento ed incremento dei servizi a disposizione della cittadinanza	Trasferimento e razionalizzazione front office Ufficio Tributi	Si/no	Si/no		Si	Si	100%
	1.3	Dott. Donatantonio Demaio	Prevenzione e recupero dell'evasione fiscale	Proventi dalla lotta all'evasione	Maggiori entrate accertate da lotta all'evasione/totale entrate correnti	%		3%	3754152/23270769: 16,1%	100%
	1.4	Dott. Donatantonio Demaio	Ricognizione e razionalizzazione del patrimonio	Avvio del procedimento di alienazione come da programma triennale	Si/no	Si/no		Si	Si= incarichi di valutazione del patrimonio da alienare affidati	100%

Linea di Mandato		Dirigente /Responsabile	Obiettivi strategici	Indicatore	Formula	Unità di misura	Valore storico	Target 2018	Rendiconto	% di raggiungimento
2. Politiche per la gestione e	2.1	Ing. Pietro	Mantenimento degli standard di sicurezza degli edifici pubblici e del	Numero di interventi per la salvaguardia	Numero	Numero interventi	Numero	4	3	75%

per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della legalità		Zaccaro	decoro urbano	della sicurezza degli edifici pubblici						
	2.2	Ing. Pietro Zaccaro	Azioni di efficientamento energetico degli immobili comunali	Numero di interventi annui	Numero	Numero		7	2	29%
	2.3	Dott. Ciro Sacco	Tutela e sicurezza del territorio	Controlli finalizzati al Rispetto del codice della strada	Numero di controlli 2018/numero controlli 2017	%		≥5%	20	100
	2.4	Ing. Pietro Zaccaro	Completamento delle opere pubbliche in corso	Realizzazione degli interventi previsti dalla programmazione triennale delle OO.PP 2018/2020	Opere realizzate/opere programmate	%		≥ 50%	n.d.	n.d.
	2.5	Ing. Benedetto di Lullo	Pianificazione e gestione del verde urbano	Numero di interventi sul verde urbano	Numero di interventi	Numero		2	3	100%
	2.6	Ing. Pietro Zaccaro	Ottimizzazione del ciclo dei rifiuti urbani	Migliorare il livello di raccolta rifiuti differenziata	T.annue 2017/t.annue 2018	%		≥1	1,02	100%
	2.7	Ing. Benedetto di Lullo	Progettualità e miglioramento della urbanizzazione cimiteriale	Presentazione ed esecuzione di un piano di edificazione ed urbanizzazione cimiteriale	Presentazione ed esecuzione della pianificazione	Si/no		Si	Si	100%

Linea di mandato		Dirigente/ Responsabile	Obiettivi strategici	Indicatore	Formula	Unità di misura	Valore storico	Target 2018	Rendimento	% di raggiungimento
3. Politiche per sviluppo economico della	3.1	Ing. Benedetto di Lullo	Politiche di sostegno al commercio	Promozione ed attivazione del Distretto Urbano del Commercio	Realizzazione evento	Si/no		Si	Si	100%

città	3.2	Dott. Giuseppe Longo	Marketing del territorio	Valorizzazione delle eccellenze del territorio attraverso iniziative promozionali, di marketing anche con l'organizzazione di grandi eventi	Numero eventi realizzati	Numero		1	2	100%
-------	-----	----------------------	--------------------------	---	--------------------------	--------	--	---	---	------

<i>Linea di mandato</i>		<i>Dirigente/ Responsabile</i>	<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2018</i>	<i>Rendiconto</i>	<i>% di raggiungimento</i>
4. Politiche sociali "La società ed il benessere dei cittadini"	4.1	Ing. Francesco Rizzitelli	Potenziamento dell'intervento comunale ad anziani e minori	Efficiente utilizzo delle risorse ministeriali per i programmi PAC	Risorse programmate/Risorse impegnate	%		90	95	100
	4.2	Ing. Francesco Rizzitelli	Nuovi modelli di gestione dall'offerta alla domanda di servizi alla persona	Utilizzo dei voucher per l'erogazione dei servizi alla persona	Si/no	Si/no		Si	Si	100%
	4.3	Ing. Francesco Rizzitelli	Potenziare l'attività di inclusione sociale e sostegno al reddito	Implementazione delle azioni a valere sul programma Re.D. - SIA	Si/no	Si/no		Si	Si	100%
	4.4	Ing. Francesco Rizzitelli	Verso una nuova politica della casa	Emanazione avviso ed assegnazione Case popolari	Si/no	Si/no		Si	Si = bando case ERP DD n. 1261/2018	100%

	4.5	Ing. Francesco Rizzitelli	Politiche dell'accoglienza e dell'integrazione degli immigrati	Attivazione di politiche dell'accoglienza in sinergia con la Regione Puglia	Si/no	Si/no		Si	Si = definizione con la Regione Puglia per un nuovo programma di accoglienza dei migranti	100%
--	-----	---------------------------	--	---	-------	-------	--	----	---	------

<i>Linea di Mandato</i>		<i>Dirigente Responsabile</i>	<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2018</i>	<i>Rendimento</i>	<i>% di raggiungimento</i>
5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità	5.1	Ing. Pietro Zaccaro	Manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici	Numero di edifici scolastici interessati dagli interventi	Numero edifici scolastici	Numero		15	6	40%
	5.2	Dott. Donatantonio Demaio	Consolidamento e potenziamento delle attività culturali ed artistiche presso il MAT	Incremento del numero di visitatori e/o partecipanti eventi MAT	Numero di visitatori e/o partecipanti eventi MAT 2017/2016	%		≥1%	8,65%	100%
	5.3	Dott. Donatantonio Demaio	Programmazione degli eventi presso il teatro comunale	Incremento eventi programmati presso il teatro comunale	Numero eventi programmati presso il teatro comunale 2107/2016	%		5	6	100%
	5.4	Dott. Donatantonio Demaio	Programmazione delle attività della biblioteca comunale	Incremento numero di utenti e/o visitatori presso la biblioteca comunale	Numero di visitatori e/o utenti della biblioteca 2017/2016	%		5	7	100%
	5.5	Dott. Donatantonio Demaio	Realizzazione eventi presso la Galleria "L. Schingo"	Incremento degli eventi presso la galleria "L. Scingo"	Numero di eventi organizzati presso la galleria	numero		4	19	100%

	5.6	Dott. Donatantonio Demaio	Attività di animazione di attività culturali e sociali	Incremento delle attività di animazione 2017/2016	Numero di eventi organizzati	Numero		22	45	100%
--	-----	---------------------------	--	---	------------------------------	--------	--	----	----	------

<i>Linea di mandato</i>		<i>Dirigente Responsabile</i>	<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2018</i>	<i>Rendiconto</i>	<i>% di raggiungimento</i>
6. Politiche per lo sport	6.1	Dott. Giuseppe Longo	Nuovi modelli di rappresentazione "istituzionale" degli stakeholder del mondo sportivo	Incontri con le Associazioni sportive locali	Numero di incontri con le associazioni sportive locali	Numero		4	3	75%
	6.2	In. Benedetto di Lullo	Valorizzare il patrimonio degli impianti sportivi	Regolamentazione delle attività negli impianti sportivi comunali	Si/no	Si/no		Si	n.d.	n.d.

<i>Linea di mandato</i>		<i>Dirigente Responsabile</i>	<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2018</i>	<i>Rendiconto</i>	<i>% di raggiungimento</i>
7. Politiche giovanili	7.1	Dott. Giuseppe Longo	Nuovi modelli di rappresentazione "istituzionale" del mondo giovanile	Attivazione del Forum dei giovani	Si/no	Si/no		Si	Si	100
	7.2	Dott. Giuseppe Longo	Attivazione di iniziative di formazione	Incontri con gli stakeholder sociali del territorio	Numero di incontri	Numero		3	n.d.	n.d.

<i>Linea di mandato</i>		<i>Dirigente Responsabile</i>	<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2018</i>	<i>Rendiconto</i>	<i>% di raggiungimento</i>
-------------------------	--	-------------------------------	-----------------------------	-------------------	----------------	------------------------	-----------------------	--------------------	-------------------	----------------------------

8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide	8.1	Dott. Giuseppe Longo	Rafforzamento dei sistemi di partecipazione e comunicazione interna all'Ente.	Consolidamento dell'utilizzo di strumenti telematici per le attività di convocazione degli organi politici ed istituzionali	Si/no	Si/no		Si	Si	100%
	8.2	Dott. Donatantonio Demaio	Potenziamento delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi informatizzati.	Migrazione delle banche dati comunali su nuova piattaforma software	Si/no	Si/no		Si	Si	100
	8.3	Dott. Giuseppe Longo	Riorganizzazione e potenziamento della comunicazione istituzionale.	Utilizzo di nuove forme di comunicazione (social network e web) per le attività istituzionali.	Si/no	Si/no		Si	Si	100%
	8.4	Ing. Francesco Rizzitelli	Miglioramento dei servizi a disposizione della cittadinanza.	Riduzione dei tempi medi di pagamento ai fornitori	Tempo medio dei pagamenti calcolato ai sensi della legge 23 giugno 2014, n. 89	Numero giorni		≤ 40 gg	41	100%
	8.5	Ing. Benedetto di Lullo - Dott. Donatantonio Demaio	Rafforzamento delle banche informative del territorio al fine di ottimizzare, in chiave di equità fiscale, il prelievo sulle aree edificabili	Realizzazione di una banca dati puntuale delle aree fabbricabili.	Si/no	Si/no		Si	Si	100%

3.3 Obiettivi operativi

In questa sezione, dopo aver evidenziato la rendicontazione degli obiettivi di outcome e quelli strategici collegati alle otto Linee di mandato, vengono evidenziati i risultati, contenuti nell'allegato 1 alla presente Relazione, con maggior dettaglio, gli obiettivi operativi, con i risultati conseguiti nel corso del 2018, esposti secondo una logica di cascading per Area. La Relazione sulla Performance 2018 viene integrata, rispetto agli obiettivi previsti dal relativo Piano della Performance, di tre progettualità di attività straordinarie, che hanno coinvolto dipendenti comunali, in particolare dell'Ufficio del Giudice di Pace e dei Lavori Pubblici, meglio dettagliati nelle relazioni di progetto depositati presso l'Ufficio controllo di gestione.

3.4 Obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)

Il Piano triennale della prevenzione ed anticorruzione 2018-2020 è stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 24 gennaio 2018. La rendicontazione del raggiungimento degli obiettivi ivi individuati è stata effettuata a cura del Segretario Generale quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di cui di seguito si riporta la sintesi ed in allegato alla Relazione lo schema completo di rendicontazione.

Domanda	Risposta
CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'EFFICACIA DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)	
Stato di attuazione del PTPC - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPC indicando i fattori che hanno determinato l'efficacia delle misure attuate	Fattore prevalente è la partecipazione del personale alla redazione del Piano e conseguente gestione. Il Piano è stato attuato nelle finalità. Il riscontro è comunque positivo.
Aspetti critici dell'attuazione del PTPC - Qualora il PTPC sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPC	Il Piano è stato attuato nelle finalità. La rotazione dei dirigenti responsabili c'è stata, anche se non completa, stante il numero degli stessi. Il riscontro è comunque positivo.
Ruolo del RPCT - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPC individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione	L'impulso è stato garantito dall'attività di gestione e coordinamento del responsabile, il quale ha un ruolo di coordinamento e consulenza, ma anche di gestione attiva nella prevenzione di comportamenti corruttivi attraverso la collaborazione con gli uffici. A tal fine si sottolinea l'importanza di una visione globale dei procedimenti, atta a far maturare negli uffici una mentalità di gruppo.

Aspetti critici del ruolo del RPCT - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPC	Il Segretario è nominato dal Sindaco, il quale <i>sovrintende</i> agli uffici e strutture che il RPCT deve controllare e pertanto non ha la dovuta autonomia dalla sfera <i>politica</i> . Il sistema non conferisce al Segretario le giuste garanzie in termini di potere decisionale, impulso e capacità del manager privatistico.
---	--

3.5 Obiettivi dell'Ente ed individuali dei dirigenti e delle posizioni di alta professionalità

Come già evidenziato in precedenza, la Deliberazione di Giunta n. 280 del 24/11/2017, con la quale sono state approvate le Linee guida "Ciclo della performance", definisce la metodologia e la definizione dell'attività di valutazione della dirigenza e delle posizioni di alta professionalità che dovrà essere posta in essere dal Nucleo di Valutazione, con la collaborazione del Segretario Generale, nel pieno rispetto del quadro normativo vigente in materia di valutazione della performance, secondo lo schema procedurale di seguito riportato.

Gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale coincidono con gli obiettivi delle strutture organizzative di propria responsabilità. Ai fini della valutazione finale ad ogni dirigente e Responsabili di P.O. e con incarico di A.P. (dotati di autonomia gestionale), secondo la definizione indicata dalle Linee guida per il Ciclo della performance va imputato l'esito di performance complessiva, che comprende il risultato sia di quella organizzativa e sia di quella individuale, secondo i seguenti pesi:

- performance organizzativa: 60%;
- performance individuale: 40%.

La performance organizzativa (60%) dovrà esser misurata dal complessivo risultato rilevato per gli obiettivi strategici ed operativi secondo i seguenti parametri:

DESCRITTORE	GIUDIZIO
Percentuale della misura complessiva superiore al 97%	ECCELLENTE
Percentuale della misura complessiva da oltre il 90% a 97%	OTTIMO
Percentuale della misura complessiva da oltre l' 80% a 90%	BUONO
Percentuale della misura complessiva compresa tra 70% e 80%	SUFFICIENTE
Percentuale della misura complessiva inferiore al 70%	INSUFFICIENTE

La performance individuale (40%), che considera obiettivi e comportamenti organizzativi, è graduata nel seguente modo:

- comportamenti organizzativi: = 30% con il seguente schema di valutazione:

Anno 20..
Peso = 40% della performance totale

Grado = 30/100% di performance individuale		Misura di attribuzione = 100/100	
Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrittori	Punteggi
Capacità di relazione comunicazione, interna ed esterna	<i>Relazione interna</i>	Grado di cooperazione interprofessionale.	
	<i>Relazione esterna</i>	Audit con cittadini e <i>stakeholder</i> .	
	<i>Comunicazione interna</i>	Qualità e grado di diffusione dei processi di comunicazione interna.	
	<i>Comunicazione esterna</i>	Qualità e grado di diffusione dei processi di comunicazione esterna.	
Capacità di Programmazione e controllo	<i>Individuazione della vision, delle finalità e degli obiettivi</i>	Capacità di proporre obiettivi e di rappresentare i risultati attesi.	
	<i>Qualità dei sistemi di reporting</i>	Chiarezza dei report sullo stato di attuazione dei risultati attesi.	
	<i>Efficacia del controllo per il riorientamento della gestione</i>	Capacità di riorientamento delle strategie e della gestione in base alle risultanze del controllo.	
Capacità organizzative e di gestione del personale	<i>Decisione</i>	Capacità di decidere prontamente, con innovazione e senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte. Pratiche di <i>lean thinking</i> , in possibile cooperazione.	
	<i>Delega</i>	Attitudine alla delega delle funzioni, accettandone la responsabilità sui risultati; applicazione di iniziative di verifica della crescita di motivazione e delle competenze dei collaboratori.	
	<i>Coordinamento</i>	Capacità di coordinare il personale, influenzandone e guidandone i comportamenti, senza far ricorso all'esercizio di "autorità formale".	
	<i>Gestione del conflitto organizzativo</i>	Attivazione di metodiche per governare la qualità dei rapporti; promozione della cultura di gruppo"	
	<i>Inserimento ed innovazione nel lavoro</i>	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e di inserimento delle risorse umane. Promozione di <i>smart working</i>	
	<i>Formazione e crescita delle conoscenze</i>	Capacità di proporre fabbisogni formativi. Promozione della cultura per le pari opportunità e la non discriminazione.	
	<i>Arricchimento e rotazione delle mansioni</i>	Iniziative di motivazione dei collaboratori, attraverso la "vision" ed il dinamico impiego delle mansioni, finalizzati ad aumentare il Grado di competenze/flessibilità del personale.	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	<i>Capacità di valutazione e di erogazione delle premialità</i>	Capacità di premiare la performance, differenziando le valutazioni. Grado di rispetto dei principi e vincoli di legge e delle <i>Linee guida</i> dell'Ente sul Ciclo della performance.	

E la relativa graduazione dei giudizi:

SCALA	DESCRITTORE	PERCENTUALE CONSEGUITA	GIUDIZIO
1	Valutazione negativa, dei comportamenti organizzativi	Inferiore al 70%	INSUFFICIENTE
2	Valutazione di risultato minimo, dei comportamenti organizzativi	Da 70% a 80%	SUFFICIENTE
3	Valutazione di performance adeguata, dei comportamenti organizzativi	Da oltre 80% a 90%	BUONO
4	Valutazione di performance più che adeguata, dei comportamenti organizzativi	Da oltre 90% a 97%	OTTIMO
5	Valutazione di performance superiore alle aspettative attese, dei comportamenti organizzativi	Superiore a 97%	ECCELLENTE

- obiettivi: = 70% con il seguente schema di valutazione

Anno 20..				
Peso 40% della performance totale				
Grado = 70/100% di performance individuale		Misura di attribuzione = 100/100		
Obiettivo Operativo Peso 30%	Obiettivo Qualità Peso 25%	Obiettivo Trasparenza, Anticorruzione Peso 25%	Obiettivi previsti per legge e/o comportamenti organizzativi Peso 20%	Punteggio

E la relativa scala di valutazione:

SCALA	DESCRITTORE	PERCENTUALE CONSEGUITA	GIUDIZIO
1	Obiettivo non conseguito	Inferiore al 70%	INSUFFICIENTE
2	Obiettivo conseguito in misura minima	Da 70% a 80%	SUFFICIENTE

3	Obiettivo conseguito in misura soddisfacente	Da oltre 80% a 90%	BUONO
4	Risultato superiore alle attese	Da oltre 90% a 97%	OTTIMO
5	Best-practices (migliori pratiche)	Superiore a 97%	ECCELLENTE

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

In questa sezione sono evidenziati gli obiettivi che l'Amministrazione si è posta in tema di pari opportunità di genere

A tal proposito si riporta, in allegato, integralmente il *"PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 198/2006) - TRIENNIO 2018-2020"*, approvato con Deliberazione di giunta n. 47 del 21/03/2018.

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del processo di redazione

Il ciclo di gestione della performance si conclude con la Relazione sulla performance (e la relativa validazione). Il D.lgs n.150/2009 e la Delibera n.5/2012 forniscono le prime indicazioni; le Linee guida "Ciclo della performance", approvate con la Deliberazione di Giunta n. 280 del 24/11/2017 rappresentano il parametro di riferimento nell'elaborazione della Relazione. La Relazione costituisce un documento fondamentale di accountability per illustrare ai cittadini e gli stakeholder interni ed esterni i risultati ottenuti in relazione agli Obiettivi strategici e quelli operativi presentati nel Piano della performance. Il processo mediante il quale si giunge alla realizzazione della Relazione sulla performance è stato sinteticamente descritto attraverso la tabella che segue:

FASI	SOGGETTI E RESPONSABILITA'	MODI
Definizione della struttura del documento	Segretario Generale – Servizio Controllo di gestione - Dirigenti	Analisi del quadro normativo e delle linee guida "Ciclo della Performance" del Comune di San Severo
Organizzazione delle informazioni derivanti dalle fasi di misurazione e di valutazione della performance	Ufficio Controllo di gestione	Analisi dei documenti e dei dati di pianificazione, monitoraggio e valutazione
Check up	Segretario Generale – Ufficio Controllo di Gestione	Analisi mediante audit sui documenti
Approvazione	Giunta	Deliberazione
Validazione	Nucleo di Valutazione	Secondo le modalità previste dalle delibere CIVIT di riferimento
Pubblicazione della relazione e del documento di validazione	Responsabile della trasparenza	Secondo le modalità previste dall'ordinamento vigente

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il processo di attuazione del ciclo della performance, con riguardo a ciascuna delle fasi di cui si compone, ha dimostrato di essere in costante evoluzione. Gli strumenti e le modalità per l'elaborazione dei documenti di programmazione e rendicontazione, essenziali ai fini di una buona gestione del ciclo della performance, sono stati disciplinati dalle linee guida "Ciclo della performance", approvate con la

Deliberazione di Giunta n. 280 del 24/11/2017, che con l'innesto di una disciplina più compiuta sul sistema di controllo di gestione consentirà, agli organi decisori, di governare meglio tanto al fase di programmazione che quella di rendicontazione e controllo direzionale. Occorre meglio identificare e strutturare il sistema di raccolta delle informazioni interne ed esterne a supporto dell'implementazione delle strategie. Per garantire la perfetta implementazione formale e sostanziale del ciclo, uno sforzo ulteriore nei prossimi anni va fatto, per esempio, sul fronte della piena integrazione fra i diversi meccanismi gestionali attivi presso il Comune di San Severo: sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni individuali, programma triennale per la trasparenza e l'integrità, Piano triennale di prevenzione della corruzione ecc.

ALLEGATI

ALLEGATO 1 – Piano Pari opportunità

ALLEGATO 2 – Rendicontazione obiettivi trasparenza ed anticorruzione

ALLEGATO 3 – Rendicontazione obiettivi operativi per Area



CITTÀ DI SAN SEVERO

PROVINCIA DI FOGGIA

-----<oOo>-----

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 47 del registro in data 21 Marzo 2018

**OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN
MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 198/2006) -
TRIENNIO 2018-2020**

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **ventuno** del mese di **Marzo** alle ore **18,00**, nell'apposita sala delle adunanze presso il Palazzo Comunale in San Severo, regolarmente convocata a termini di legge e di Statuto, si è riunita **la Giunta Comunale nelle persone dei sigg.ri:**

				<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
01	Francesco	Miglio	Sindaco	X	
02	Francesco	Sderlenga	Vice Sindaco	X	
03	Michele Aldo	Del Sordo	Assessore	X	
04	Raffaele	Fanelli	Assessore	X	
05	Celeste	Iacovino	Assessore	X	
06	Libera, Ondina	Inglese	Assessore	X	
07	Luigi	Montorio	Assessore	X	
08	Simona, Filomena	Venditti	Assessore	X	

Componenti n. 8 in carica n. 8 (otto) Presenti n.8 (otto) Assenti n. 0 (zero)

Presiede l'Avv. *Francesco Miglio*, nella sua qualità di Sindaco, a norma delle vigenti disposizioni.

Assiste alla seduta il Segretario Generale del Comune *Dott. Giuseppe Longo*

Accertata la legalità della seduta, essendo sufficiente il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto, precisando che sulla relativa proposta di deliberazione sono stati resi i pareri dei responsabili degli uffici, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento, in calce riportati.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale *“le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno ... il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d’ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...”*;
- a seguito della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, il Comune di San Severo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 231 del 12.9.2012 ha proceduto ad istituire il Comitato comunale per le Pari Opportunità;

DATO ATTO CHE:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 315 del 21.12.2012 venivano approvate le linee guida e regolamentata l’istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 30.07.2015 venivano individuati i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità in rappresentanza della nuova compagine amministrativa;

CONSIDERATO CHE

il Piano di Azioni Positive (d’ora in poi PAP) deve favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e, tra gli altri:

- ✓ promuovere e/o potenziare ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro, e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- ✓ realizzare azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- ✓ attuare azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche–mobbing - nell’amministrazione comunale;

TRA I PROGETTI prioritari dell'Amministrazione, contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), vi è quello relativo all' "Innovazione e sviluppo dell'organizzazione" che prevede, tra i propri obiettivi ed ambiti di intervento, il miglioramento del benessere organizzativo, al quale concorrono tutte le misure ed azioni volte a prevenire e rimuovere ogni forma di violenza, discriminazione e disagio nell'ambiente di lavoro;

VISTA la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione e ritenuto altresì di disporre la trasmissione alla Consiglieria provinciale di parità;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun riflesso diretto o indiretto sulla situazione economica – finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere in ordine alla regolarità contabile del medesimo;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 267/2000 recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il vigente Statuto Comunale;

ACQUISITO il parere in ordine alla sola regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, non comportando il presente atto riflessi di natura finanziaria;

CON voti unanimi espressi nei modi di legge:

D E L I B E R A

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020, che viene allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la trasmissione del suddetto Piano alla Consiglieria di Parità della Provincia di Foggia per le valutazioni di competenza;
3. di disporre altresì che, in conformità all'art. 42 del D.lgs. n. 165/2001, copia della presente deliberazione venga trasmessa alle Rappresentanze sindacali dell'Ente;
4. di assicurare la massima diffusione, nonché la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente – altri contenuti – dati ulteriori" del sito istituzionale;
5. di dare atto che l'Area Personale e Organizzazione promuoverà e/o coordinerà le attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con il CUG, anche attingendo a esperienze e competenze proprie di soggetti della società civile, in linea con il concetto di Responsabilità Sociale, fatto proprio dal Comune di San Severo;
6. di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art.134 – comma 4 – del D.Lgs.18.08.2000, n.267di legge.

PARERI:
III AREA SERVIZI INTERNI

Esaminata la proposta sopra estesa di deliberazione, si esprime, *sotto il profilo della regolarità tecnica, **parere favorevole***

Il Dirigente
F.to Ing. Francesco Rizzitelli



**CITTÀ DI SAN SEVERO
PROVINCIA DI FOGGIA**

-----<oOo>-----
**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
DEL COMUNE DI SAN SEVERO
2018-2020**

Per favorire le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori dell'ente.

Premessa

a) Il contesto europeo

Nel giugno 2000, la commissione europea con la direttiva 2000/43/CE adotta un'innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volta a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette l'individuazione dei problemi prioritari e soprattutto l'adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, retributive, di sviluppo professionale.

b) Il contesto normativo nazionale

La **Legge n. 125/1991** ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la **Legge n. 53/2000** sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Successivi interventi normativi (in particolare il D. Lgs. **165/2001**, il d.lgs. **198/2006**, la direttiva Ministeriale **23 maggio 2007**) prevedono che le amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano **piani di azioni**

positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi in cui vi sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- Individuazione di condizioni ed organizzazioni di lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provochino effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- Facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi;
- Adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possono favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- Informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

IL COMUNE DI SAN SEVERO

a) il personale dipendente del comune di San Severo

Nelle tabelle sottostante è indicato il personale del comune di San Severo al 31.12.2017, suddiviso, per genere in base alle categorie e ai profili professionali

CATEGORIE	POSTI COPERTI	DONNE	UOMINI
DIPENDENTI DOTAZIONE ORGANICA	IN AL 31.12.2017		
CATEGORIA A	-	-	-
CATEGORIA B	28	8	20
CATEGORIA C	99	35	64
CATEGORIA D	49	21	28
DIRIGENTI IND.	TEMPO 3	-	3
DIRIGENTI DET.	TEMPO 2	-	2
SEGR. GEN.	1	-	1
TOTALE	182	64	118

Le politiche di gestione del personale hanno risentito fortemente dell'effetto restrittivo dovuto alle norme nazionali volte ad una riduzione sistemica della spesa. Sino ad oggi, infatti, il blocco dei salari, da un lato, e i vari tetti di spesa al cosiddetto fondo per la produttività, dall'altro, hanno reso impossibile adottare sistemi incentivanti per il personale con negative conseguenze sulla *performance* generale.

In aggiunta, le limitazioni alle assunzioni hanno determinato, nel tempo, la diminuzione del numero dei dipendenti, nonché la redistribuzione delle attività all'interno di Aree e Servizi, con il conseguente aumento del carico di lavoro per ciascuno.

A ciò si deve aggiungere che la riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che invece sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il loro ruolo nell'ambito lavorativo, ha generato non pochi malumori difficili da gestire.

Infine, l'aggiornamento degli strumenti digitali ed informatici nell'attività dell'ente ha determinato e determinerà un forte bisogno da parte dei dipendenti nell'acquisizione di nuove conoscenze informatiche e modalità di lavoro oltre ad incidere notevolmente sull'organizzazione del lavoro.

Nel triennio 2018-2020, anche in conseguenza di norme più favorevoli, l'ente ha programmato una serie di nuove assunzioni con un investimento superiore al milione di euro, nonché ha previsto percorsi di crescita di carriera (progressioni orizzontali e verticali) per il personale in servizio volti sia ad una migliore distribuzione dei carichi di lavoro che alla costruzione di sistemi premianti correlati al raggiungimento di specifici obiettivi tali da consentire un aumento della performance collettiva ed individuale.

In uno scenario di cambiamento con l'apporto di maggiori risorse economiche nella gestione del personale, si sviluppa il presente Piano delle Azioni Positive (PAP).

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017/2019

Nell'ambito delle politiche di genere nell'amministrazione, la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'ente pubblico, stimolando innovazione e rendendo visibili criticità rimosse o non considerate come problematiche.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Con la deliberazione della Giunta Comunale n 143 del 30.07.2015 è stata modificata la composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il Comitato Unico di Garanzia è stato coinvolto nell'adozione di atti che hanno riguardato l'organizzazione ed il personale in generale.

LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE NEL TRIENNIO 2018-2020

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche, l'Amministrazione e il CUG, con il piano di azioni positive, intendono – in continuità con i PAP precedenti – proseguire la promozione di interventi tesi non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità. Si intende pertanto consolidare una collaborazione trasversale nell'amministrazione per l'adozione di strumenti che permettano una lettura di organizzazione di dati sociali e finanziari alla luce di bisogni e risposte specifiche di genere, nonché l'individuazione di obiettivi e di miglioramento in base alla tematica delle pari opportunità da parte delle diverse aree e servizi della amministrazione stessa, in una prospettiva triennale di azione. Nello specifico, si può individuare un gruppo di lavoro interno appositamente costituito con il CUG che collabora sul bilancio di genere partecipato per una prospettiva di trasversalità ed intersettorialità nelle azioni dell'amministrazione. Si tratta di aggiornare l'analisi di contesto per analizzare le disparità di genere presenti nel nostro territorio al fine di prevenire all'elaborazione del bilancio di genere. Vi è quindi la necessità di avviare un percorso di rilevazione all'interno dell'amministrazione di indicatori specifici, ripartiti per genere, per individuare le azioni necessarie a promuovere politiche di parità.

GLI OBIETTIVI E GLI AMBITI D'AZIONE PRIORITARI PER IL PAP DELL'ENTE

Obiettivo 1. *Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.*

AMBITO 1- Accesso al lavoro/ assunzioni/ permanenza

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza;
- Prevedere la composizione della commissione di concorsi con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
- Assicurare organizzazione e svolgimento di bandi non discriminanti per il genere femminile;
- Elaborare progetti per il sostegno alla motivazione del personale con disabilità.

Obiettivo 2. *Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.*

AMBITO 2- Formazione e aggiornamento

- Inserimento nel piano triennale della formazione per il personale, della tematica riguardante il benessere fisico, psichico, sociale ed organizzativo anche alla luce delle politiche di genere;
- Realizzazione di un piano di formazione con attenzione all'ottica di genere:
 - a) Incoraggiamento della presenza di donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'ente per favorire l'acquisizione di competenze al personale femminile, facendo quindi attenzione ai problemi della conciliazione;
 - b) Favorire l'ottica di genere a livello dei contenuti dei corsi organizzati.
- Verifica della possibilità di erogare interventi formativi del personale assente per il lavoro di cura, in part time ecc.;
- Programmazione di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale diversamente abile e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati, motivati da esigenze familiari o personali

Obiettivo 3. *Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie al superamento di specifiche situazioni di disagio*

AMBITO 3- Organizzazione del lavoro e conciliazione

- Diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali: d.lgs. 26 marzo 2001, n 151 "testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della L 8 marzo 2000, n 53" (G.U. n 96 del 26/4/2001 supplemento ordinario n 93)
- Promuove l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- Organizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro della maternità o per lunghe assenze
- Monitorare l'istituto delle ferie a mezza giornata ed individuare eventuali aggiornamenti
- Individuare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro per le dipendenti con obblighi di cura familiari

Obiettivo 4. *Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità*

AMBITO 4- sensibilizzazione, informazione comunicazione delle pari opportunità:

- Diffusione di materiale sulle pari opportunità, es: newsletter
- Organizzazione di incontri, seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratrici/tori
- Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti
- Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici
- Raccolte di proposte e suggerimenti da parte del personale
- Promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità

Obiettivo 5. *Tutelare la lavoratrice madre/il lavoratore padre e le lavoratrici / i lavoratori con gravi problemi di salute*

AMBITO 5 - Il Comune tutela le lavoratrici/i lavoratori:

- attraverso la loro utilizzazione in attività compatibili con lo stato genitoriale o di salute;
- privilegiando, all'interno del fondo per le assunzioni a tempo determinato, la sostituzione del personale in maternità e paternità;

Obiettivo 6. *Accedere a finanziamenti regionali, nazionali ed europei.*

AMBITO 6. **L'amministrazione comunale collabora con l'Ufficio della Consigliera di Parità** e con il Comitato Unico di Garanzia alla predisposizione di progetti da candidare in riferimento a finanziamenti regionali, nazionali ed europei

Obiettivo 7. *Rafforzare il Comitato Unico di Garanzia.*

AMBITO 7. **Il Comune promuovere il CUG per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi e dare una maggiore visibilità all'esterno dell'Ente** circa l'attenzione che pone alle politiche di genere, assunte come strategiche per la propria pianificazione.

Obiettivo 8. *Promuovere il benessere organizzativo e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.*

AMBITO 8 - promozione benessere organizzativo

- Promozione e realizzazione di iniziative comuni tra soggetti che nell'ente si occupano di benessere (CUG, RSU, referenti sistema di prevenzione e protezione, medico competente) quali;
- - analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori
- Verifica del "codice di comportamento contro le molestie sessuali ed il mobbing e per l'affermazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori".

INOLTRE:

- L'amministrazione comunale potenzia il CUG anche attraverso:
 1. formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti ai componenti del CUG;
 2. acquisizione di un parere preventivo del Comitato su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e gestione del personale;
 3. diffusione della conoscenza delle attività realizzate dal CUG anche attraverso momenti/seminari di comunicazione.
- L'amministrazione comunale sostiene le attività del CUG anche attraverso uno spazio con adeguata strumentazione ed un budget annuale appositamente stanziato.
- L'amministrazione comunale si impegna nell'attuazione del Piano di Azioni Positive, così come disposto dall'art. 57 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 7 del D.lgs.

196/2000, riservandosi la possibilità di procedere ad integrare il Piano stesso nel corso del triennio e operando annualmente una verifica sullo stato di attuazione, avvalendosi del supporto del Comitato Unico di Garanzia e dell'Ufficio della Consigliera di Parità

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

IL SINDACO
F.to avv. Francesco Miglio

ATTESTAZIONE ESECUTIVITÀ DELL'ATTO

La presente deliberazione

è divenuta esecutiva il **21/03//2018**, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134 – comma 4 – del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

è esecutiva il _____, ai sensi e per gli effetti dell'art.134– comma 3–del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

San Severo, 23/03/2018

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

Prot. n. _____ del registro delle

PUBBLICAZIONI ALL'ALBO PRETORIO

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo dell'Ente per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal 23/03/2018

La relativa adozione viene altresì comunicata in elenco ai Capigruppo in pari data con prot.n. 18

San Severo, 23/03/2018

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

E' copia conforme al suo originale, per uso amministrativo.

San Severo, 23/03/2018

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO IL 31/01/2019 DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

La presente scheda è compilata dal RPCT delle pubbliche amministrazioni relativamente all'attuazione del PTPC 2018 e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione. Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché gli enti pubblici economici utilizzano, per quanto compatibile, la presente scheda con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2013, al successivo Aggiornamento del 2015 (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015), al PNA 2016 (Delibera n. 831 del 3 agosto 2016) alle Linee Guida ANAC di cui alla determinazione n. 1134/2017, all'Aggiornamento 2017 del PNA (Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017).

ID	Domanda	Risposta <i>(inserire "X" per le opzioni di risposta selezionate)</i>	Ulteriori Informazioni <i>(Max 2000 caratteri)</i>
2	GESTIONE DEL RISCHIO		
2.A	Indicare se è stato effettuato il monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure, obbligatorie (generali) e ulteriori (specifiche) individuate nel PTPC		
2.A.1	Sì (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)	X	Non risultano criticità di particolare rilievo.
2.A.2	No, anche se il monitoraggio era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
2.A.3	No, il monitoraggio non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
2.A.4	Se non è stato effettuato il monitoraggio, indicare le motivazioni del mancato svolgimento		
2.B	Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi e indicarne il numero (più risposte sono possibili). (Riportare le fattispecie penali, anche con procedimenti pendenti, e gli eventi corruttivi come definiti nel PNA 2013 (§ 2.1), nel PNA 2015 (§ 2.1), nella determinazione 6/2015 (§ 3, lett. a) e come mappati nei PTPC delle amministrazioni)		
2.B.1	Acquisizione e progressione del personale		
2.B.2	Affidamento di lavori, servizi e forniture		

2.B.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.5	Aree di rischio ulteriori (elencare quali)		
2.B.6	Non si sono verificati eventi corruttivi		
2.C	Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nel PTPC 2018 erano state previste misure per il loro contrasto		
2.C.1	Sì (indicare le motivazioni della loro inefficacia)		
2.C.2	No (indicare le motivazioni della mancata previsione)		
2.D	Indicare se è stata effettuata un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno		
2.D.1	Sì (indicare le modalità di integrazione)	X	Piano delle performance e misure per la trasparenza e pubblicità dei procedimenti e delle attività,
2.D.2	No (indicare la motivazione)		
2.E	Indicare se sono stati mappati tutti i processi		
2.E.1	Sì	X	Si è cercato di rendere in maniera più chiara i processi seguiti informaticamente, con informazione all'utenza mediante il sito istituzionale.
2.E.2	No, non sono stati mappati i processi (indicare le motivazioni)		
2.E.3	No, ne sono stati mappati solamente alcuni (indicare le motivazioni)		
2.E.4	Nel caso della mappatura parziale dei processi, indicare le aree a cui afferiscono i processi mappati		
2.F	Formulare un giudizio sul modello di gestione del rischio (Qualora si ritenesse necessaria una revisione del modello, indicare le modifiche da apportare):		Si ritiene il modello vigente approfondito, ma poco adeguato e pertanto sarebbe opportuno proporre una sua rivisitazione più compatibile con le particolarità consone ad un Comune di ca 55.000 abitanti.
2.G	Indicare se il PTPC è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni		
2.G.1	Sì (indicare con quali amministrazioni)		
2.G.2	No	X	
3	MISURE ULTERIORI (SPECIFICHE)		
3.A	Indicare se sono state attuate misure ulteriori (specifiche) oltre a quelle obbligatorie (generali)		
3.A.1	Sì	X	Si è cercato di rendere nella maniera più chiara i processi seguiti informaticamente, con informazione all'utenza mediante il sito istituzionale.
3.A.2	No, anche se era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
3.A.3	No, non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2018		

3.B.	Se sono state attuate misure ulteriori (specifiche), indicare se tra di esse rientrano le seguenti misure (più risposte possibili):		
3.B.1	Attivazione di una procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile riguardo a eventuali fatti corruttivi che coinvolgono i dipendenti nonché i soggetti che intrattengono rapporti con l'amministrazione (indicare il numero di segnalazioni nonché il loro oggetto)		
3.B.2	Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione (specificare quali processi sono stati automatizzati)		
3.B.3	Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTPC o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (solo se l'amministrazione detiene partecipazioni in enti e società o esercita controlli nei confronti di enti e società)		
3.C	Se sono state attuate misure ulteriori (specifiche), formulare un giudizio sulla loro attuazione indicando quelle che sono risultate più efficaci nonché specificando le ragioni della loro efficacia (riferirsi alle tipologie di misure indicate a pag. 33 dell'Aggiornamento 2015 al PNA):	X	Si è cercato di migliorare i software gestionali, in numero e qualità, prevedendone la tracciabilità. Il giudizio è positivo, in quanto è stata potenziata la pubblicità e trasparenza attraverso il potenziamento del sito e la possibilità di scaricare atti e provvedimenti.
3.D	Indicare se alcune misure sono frutto di un'elaborazione comune ad altre amministrazioni		
3.D.1	Sì (indicare quali misure, per tipologia)		
3.D.2	No	X	
4	TRASPARENZA		
4.A	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"		
4.A.1	Sì (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)	X	Bandi concorso - Personale - Bandi di gara e contratti - Performance - Altri contenuti
4.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
4.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
4.B	Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente", ha l'indicatore delle visite		
4.B.1	Sì (indicare il numero delle visite)		
4.B.2	No (indicare se non è presente il contatore delle visite)		
4.C	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"		

4.C.1	Si (riportare il numero di richieste pervenute e il numero di richieste che hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati)	X	
4.C.2	No		
4.D	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"		
4.D.1	Si (riportare il numero complessivo di richieste pervenute e, se disponibili, i settori interessati dalle richieste di accesso generalizzato)	X	
4.D.2	No		
4.E	Indicare se è stato istituito il registro degli accessi		
4.E.1	Si (se disponibili, indicare i settori delle richieste)	X	
4.E.2	No		
4.F	E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze		
4.F.1	Si	X	
4.F.2	No		
4.G	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati:		
4.G.1	Si (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)	X	Il monitoraggio avviene attraverso la verifica delle pubblicazioni come stabilito nel P.T.P.C.
4.G.2	No, anche se era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
4.G.3	No, non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
4.H	Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento:		Il giudizio è positivo, in quanto è stata potenziata la pubblicità e trasparenza attraverso il potenziamento del sito e la possibilità di scaricare atti e provvedimenti. Periodicamente si monitora il sito.
5	FORMAZIONE DEL PERSONALE		
5.A	Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione		
5.A.1	Si	X	E' stata effettuata una formazione on line.
5.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
5.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
5.B	Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione:		
5.C	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze: (più risposte possibili)		
5.C.1	SNA		

5.C.2	Università		
5.C.3	Altro soggetto pubblico (specificare quali)		
5.C.4	Soggetto privato (specificare quali)	X	Società specializzata nella fornitura di servizi alle PP. AA., con particolare riferimento ai Comuni
5.C.5	Formazione in house		
5.C.6	Altro (specificare quali)		
5.D	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti, sulla base, ad esempio, di eventuali questionari somministrati ai partecipanti:		L'esperienza i formazione on line non è stato del tutto positiva. Si provvederà nell'anno 2019 ad una formazione in loco.
6	ROTAZIONE DEL PERSONALE		
6.A	Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:		In servizio 184 persone di cui 4 dirigenti (n. 2 dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110 del TUEL) e personale in comando
6.A.1	Numero dirigenti o equiparati		4
6.A.2	Numero non dirigenti o equiparati		180
6.B	Indicare se nell'anno 2018 è stata effettuata la rotazione del personale come misura di prevenzione del rischio.		
6.B.1	Sì (riportare i dati quantitativi di cui si dispone relativi alla rotazione dei dirigenti, dei funzionari e del restante personale)	X	Sì, in parte. Impossibilità di predisporre un sistema di rotazione completa, senza comprometterne la funzionalità.
6.B.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
6.B.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
6.C	Indicare se l'ente, nel corso del 2018, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2018)		
6.C.1	Sì		
6.C.2	No	X	
7	INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI D.LGS. 39/2013		
7.A	Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità:		Ai dirigenti è stata chiesta la dichiarazione ex D. L.vo n. 39/2013
7.A.1	Sì (indicare il numero di verifiche e il numero di eventuali violazioni accertate)		1. Nessuna violazione
7.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
7.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		

7.B	Formulare un giudizio sulle iniziative intraprese per la verifica delle situazioni di inconferibilità per incarichi dirigenziali:		
8	INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI - D.LGS. 39/2013		
8.A	Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità:		
8.A.1	Sì (indicare quali e il numero di violazioni accertate)	X	Non si sono avute violazioni
8.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
8.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
8.B	Formulare un giudizio sulla misura adottata per la verifica delle situazioni di incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali:		
9	CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI		
9.A	Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi:		
9.A.1	Sì	X	Esiste regolamento specifico
9.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
9.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
9.B	Se non è stata adottata una procedura prestabilita, indicare le ragioni della mancata adozione		
9.C	Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati:		
9.C.1	Sì (indicare le segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		
9.C.2	No	X	
10	TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)		
10.A	Indicare se è stata attivata una procedura per l'inoltro e la gestione di segnalazione di illeciti da parte di dipendenti pubblici dell'amministrazione:		
10.A.1	Sì		
10.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018	X	E' stata programmata, ma non attuata per motivi tecnico-organizzativi.

10.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2018		
10.B	Se non è stata attivata la procedura, indicare le ragioni della mancata attivazione:		E' stata programmata, ma non attuata per motivi tecnico-organizzativi.
10.C	Se è stata attivata la procedura, indicare attraverso quale tra i seguenti mezzi sono inoltrate le segnalazioni:		
10.C.1	Documento cartaceo		
10.C.2	Email		
10.C.3	Sistema informativo dedicato		
10.C.4	Sistema informativo dedicato con garanzia di anonimato		
10.D	Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni dal personale dipendente dell'amministrazione		
10.D.1	Sì, (indicare il numero delle segnalazioni)		
10.D.2	No		
10.E	Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a casi di discriminazione dei dipendenti che hanno segnalato gli illeciti:		
10.E.1	Sì (indicare il numero di casi)		
10.E.2	No		
10.F	Indicare se tramite la procedura di whistleblowing sono pervenute segnalazioni anonime o da parte di soggetti non dipendenti della stessa amministrazione		
10.F.1	Sì (indicare il numero di casi)		
10.F.2	No	X	
10.G	Formulare un giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti indicando le misure da adottare per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie:		
11	CODICE DI COMPORTAMENTO		
11.A	Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013):		
11.A.1	Sì	X	
11.A.2	No (indicare la motivazione)		
11.B	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono stati adeguati gli atti di incarico e i contratti alle previsioni del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione:		

11.B.1	Sì	X	
11.B.2	No		
11.C	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione:		
11.C.1	Sì (indicare il numero delle segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		
11.C.2	No	X	
11.D	Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a procedimenti disciplinari:		
11.D.1	Sì (indicare il numero di procedimenti disciplinari specificando il numero di quelli che hanno dato luogo a sanzioni)		
11.D.2	No		
11.E	Formulare un giudizio sulle modalità di elaborazione e adozione del codice di comportamento:		
12	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI		
12.A	Indicare se nel corso del 2018 sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi:		
12.A.1	Sì (indicare il numero di segnalazioni pervenute e il numero di quelle che hanno dato luogo all'avvio di procedimenti disciplinari o penali)		
12.A.2	No	X	
12.B	Indicare se nel corso del 2018 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti:		
12.B.1	Sì (indicare il numero di procedimenti)		
12.B.2	No	X	
12.C	Se nel corso del 2018 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, indicare se tali procedimenti hanno dato luogo a sanzioni:		
12.C.1	Sì, multa (indicare il numero)		
12.C.2	Sì, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione (indicare il numero)		
12.C.3	Sì, licenziamento (indicare il numero)		
12.C.4	Sì, altro (specificare quali)		

12.D	Se nel corso del 2018 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, indicare se i fatti penalmente rilevanti sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):		
12.D.1	Si, peculato – art. 314 c.p.		
12.D.2	Si, Concussione - art. 317 c.p.		
12.D.3	Si, Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.		
12.D.4	Si, Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio –art. 319 c.p.		
12.D.5	Si, Corruzione in atti giudiziari –art. 319ter c.p.		
12.D.6	Si, induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319quater c.p.		
12.D.7	Si, Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio –art. 320 c.p.		
12.D.8	Si, Istigazione alla corruzione –art. 322 c.p.		
12.D.9	Si, altro (specificare quali)		
12.D.10	No	X	
12.E	Se i fatti penalmente rilevanti sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi, indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti penali (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna area):		
12.F	Indicare se nel corso del 2018 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali:		
12.F.1	Si (indicare il numero di procedimenti)		
12.F.2	No	X	
13	ALTRE MISURE		
13.A	Indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.):		
13.A.1	Si (indicare il numero di segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		
13.A.2	No	X	

13.B	Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati:		
13.B.1	Sì (indicare il numero di contratti interessati dall'avvio di azioni di tutela)		
13.B.2	No	X	
13.C	Indicare se è stata effettuata la rotazione degli incarichi di arbitrato:		
13.C.1	Sì (specificare se sono stati adottati criteri di pubblicità dell'affidamento di incarichi)		
13.C.2	No, anche se sono stati affidati incarichi di arbitrato		
13.C.3	No, non sono stati affidati incarichi di arbitrato	X	
13.D	Indicare se sono pervenuti suggerimenti e richieste da parte di soggetti esterni all'amministrazione con riferimento alle politiche di prevenzione della corruzione: (più risposte possibili)		
13.D.1	Sì, suggerimenti riguardo alle misure anticorruzione		
13.D.2	Sì, richieste di chiarimenti e approfondimenti riguardanti le misure anticorruzione adottate		
13.D.3	No	X	
13.E	Formulare un giudizio sulle misure sopra citate specificando le ragioni della loro efficacia oppure della loro mancata adozione o attuazione:		Trattasi di Ente di medie dimensioni (ca 55.000 ab), per cui un monitoraggio sull'attuazione del Pianocompleto e continuo risulta di difficile attuazione.

Avv. Angelo Ceddia				
Linea di mandato	2. Politiche per la gestione e per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della legalità			
Alta professionalità Responsabile	Avv. Angelo Ceddia			
Obiettivo Strategico	Tutela e sicurezza del territorio			
Obiettivo Operativo	Tutela giudiziaria della tecnostruttura			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Azioni attivate a tutela della tecnostruttura	mantenimento del numero di azioni n/anno n-1	1	1	100%
pareri legali a favore della tecnostruttura	mantenimento del numero di azioni n/anno n-1	1	1	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide			
Dirigente Responsabile	Avv. Angelo Ceddia			
Obiettivo Strategico	Riorganizzazione e potenziamento della comunicazione istituzionale			
Obiettivo Operativo	Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità	≥60% degli obiettivi previsti	≥60% degli obiettivi previsti	80%	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Dott. Donatantonio Demaio

Linea di mandato	1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Potenziamento delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi informatizzati			
Obiettivo Operativo	Implementazione di un sistema informatizzato di invio telematico dei cedolini paga			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
invio cedolini paga via telematica	% numero di cedolini trasmessi/n. cedolini paga complessivi	≥ 93%	94%	100%
Implementazione di un sistema informatizzato di invio telematico dei modelli CU	% numero di C.U. Trasmessi in via informatizzata/n. totale delle C.U. inviate	≥ 90%	91%	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G. Risorse umane: come da organigramma vigente Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				

Linea di mandato	1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Potenziamento delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi informatizzati			
Obiettivo Operativo	Garantire ampio ricorso alle centrali di committenza nazionali (MEPA-CONSIP) e regionali			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Acquisto di beni e servizi tramite ricorso al MEPA ed altre piattaforme di acquisto regionali	% numero di acquisti tramite piattaforme/n. totali acquisti	≥ 75%	77,50%	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G. Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Potenziamento delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi informatizzati			
Obiettivo Operativo	Censimento acquisiti tramite Ufficio economato			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Rilevazione della tipologia e del numero degli articoli acquistati tramite l'Ufficio Economato e Provveditorato	Numero degli articoli acquistati oggetto di rilevazione	≥ 120	160	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Potenziamento delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi informatizzati			
Obiettivo Operativo	Costruzione della banca dati ai fini TASI			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

Costruzione della banca dati ai fini TASI	<p>Elaborazione banca dati TASI ed implementazione nel nuovo software gestionale dell'Ufficio Tributi:</p> <p>a) acquisizione dei dati necessari presenti sulle banche dati IMU e TARI;</p> <p>b) acquisizione dei dati relativi agli identificativi catastali degli immobili con le relative rendite, disponibili sulla piattaforma informatica dell'Agenzia delle Entrate (ex Agenzia del Territorio);</p> <p>c) l'acquisizione dei nominativi dei cittadini iscritti all'anagrafe comunale;</p> <p>d) l'acquisizione dei dati delle dichiarazioni;</p> <p>e) l'acquisizione della toponomastica comunale;</p> <p>f) l'incrocio dei dati di cui ai precedenti punti (a, b, c e d) e la strutturazione della banca dati ai fini TASI;</p> <p>g) il riscontro di controllo con le altre banche dati dell'Ufficio Tributi (contratti di locazione, dati utenze presenti in Siatel, ecc.);</p> <p>h) la bonifica e la normalizzazione del database di cui al punto f) precedente;</p> <p>i) la ripartizione della TASI tra proprietari e occupanti;</p> <p>l) l'applicazione delle aliquote d'imposta deliberate;</p> <p>m) il calcolo del tributo TASI;</p> <p>n) l'acquisizione e l'imputazione dei relativi versamenti effettuati dai contribuenti;</p> <p>o) il controllo dei parziali/omessi versamenti;</p> <p>p) la verifica delle anomalie risultanti;</p> <p>q) la predisposizione dei dati per l'emissione di questionari ovvero di avvisi di accertamento.</p> <p>Le annualità d'imposta da considerare nella prima elaborazione di tale banca dati sono il 2014 e il 2015.</p>	Completamento delle attività elencate dalla lett. b) alla lett. o)	Completamento delle attività come da realzione del Dirigente	100%
Consolidamento attività 2017				
orse finanziarie: come da risultanze del P.E.G. orse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale
------------------	--

Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Potenziamento delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi informatizzati			
Obiettivo Operativo	Potenziamento e migrazione delle banche dati comunali su nuova piattaforma software			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
a) Analisi dell'attuale banca dati esistente e pianificazione delle attività da espletare, b) Bonifica, migrazione, integrazione e messa in sicurezza del database dell'Ufficio Tributi	Ultimazione analisi dell'attuale banca dati e pianificazione delle attività da espletare	Ultimazione, analisi e pianificazione (di cui alla lettera a), anche attraverso documenti che prevedono obblighi prestazionali a carico dei fornitori	Attività ultimata, come da relazione del dirigente	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Miglioramento ed incremento dei servizi a disposizione della cittadinanza			
Obiettivo Operativo	Trasferimento, riassetto e razionalizzazione dell'Ufficio Tributi			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Trasferimento, riorganizzazione e reimpostazione della sede di erogazione dei servizi ai contribuenti al fine di offrire un miglior servizio all'utenza	Completamento del trasferimento.	Completamento	completato	100%

Grado di soddisfazione rilevato presso l'utenza e gli addetti o tramite questionari di gradimento da somministrare agli utenti presso la nuova sede ovvero con sistemi di miglioramento interni della qualità	Grado di soddisfazione rilevato (tramite questionari di gradimento da somministrare agli utenti presso la nuova sede)	Positivo	questionari somministrati con esito positivo	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Prevenzione e recupero dell'evasione fiscale			
Obiettivo Operativo	Presidio della compliance mediante attività di recupero evasione tributaria			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Attività di verifica ed accertamento dell'evasione dei tributi locali	Ammontare complessivo dei tributi oggetto di recupero mediante notifica di avvisi di accertamento ICI, IMU, TARSU, TARES e TARI di importo superiore a quello medio annuo relativo agli avvisi di accertamento notificati nel triennio 2014 – 2016	≥ €2.131.183,56	3.754.152	100%

Presidio della compliance mediante creazione di banche dati	Creazione banca dati puntuale aree fabbricabili previa approvazione di progetto obiettivo che coinvolga l'Ufficio Tributi e lo sportello SUE	completamento delle attività previste dal progetto obiettivo	Attività in fase di conclusione	90%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Ricognizione e razionalizzazione del patrimonio			
Obiettivo Operativo	Aggiornamento della banca dati del patrimonio immobiliare comunale			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Aggiornamento della banca dati del patrimonio immobiliare comunale e dei terreni comunali	Avvio delle attività di rilevazione analitica di tutti i terreni insistenti nel patrimonio comunale al fine di individuarne la reale disponibilità	Si	Dopo approfondita istruttoria dell'Ufficio Patrimonio ed itinerlocuzione con commissione consiliare è stato affidato l'incarico con D.D. 201 de 31/12/2018	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Ricognizione e razionalizzazione del patrimonio			
Obiettivo Operativo	Regolamentazione delle affrancazioni di terreni gravati da livello o quotizzazione ed enfiteusi in generale			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Predisposizione della proposta di deliberazione comunale per la regolamentazione delle affrancazioni, ed attuazione del relativo programma attuativo. La realizzazione dell'obiettivo è subordinata all'approvazione di un apposito progetto-obiettivo ex art. 67, comma 3, lettera i) del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.	Predisposizione e successiva approvazione della regolamentazione	predisposizione della regolamentazione ed avvio dell'attuazione del programma di affrancazioni	Predisposizione della proposta di deliberazione di Consiglio Comunale e relativo Regolamento trasmessa all'assessore al Patrimonio e al Presidente della Commissione Bilancio e Patrimonio entro il 31 dicembre 2018	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Ricognizione e razionalizzazione del patrimonio			
Obiettivo Operativo	Attuazione del Piano triennale delle alienazioni e valorizzazione del patrimonio			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

Predisposizione dell'avviso ai fini dell'alienazioni di beni del patrimonio comunale	Stima del valore effettivo dei beni patrimoniali da alienare e predisposizione degli avvisi di alienazione	Stima del valore effettivo dei beni patrimoniali da alienare e avvio, al termine delle attività di stima, della procedura di alienazione	Avvio della procedura di valorizzazione con affidamento a professionista esterno	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Ricognizione e razionalizzazione del patrimonio			
Obiettivo Operativo	Messa a regime ed eventuale revisione del Regolamento comunale per gli impianti pubblicitari			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Modifiche eventuali da apportare al Piano degli impianti pubblicitari e messa regime dello stesso	numero di modifiche approntate al Piano	1	Modifica Piano degli impianti pubblicitari effettuato con Deliberazione del Consiglio 9 del 30/03/2019	100%
Grado di soddisfazione rilevato presso l'utenza e gli addetti o tramite questionari di gradimento da somministrare agli utenti allo sportello o con sistemi di miglioramento interni della qualità	Grado di soddisfazione rilevato	Positivo	predisposizione di format di rilevazione, rilevazione informale con l'utenza ha dato esito positivo	80%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Consolidamento e potenziamento delle attività culturali ed artistiche presso il MAT			
Obiettivo Operativo	Ampliamento dell'offerta di iniziative e servizi culturali presso il MAT Museo dell'Alto Tavoliere			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Accoglienza dei visitatori del museo e dei turisti con operatori specializzati; accoglienza dei visitatori stranieri in lingua inglese, servizi personalizzati di accoglienza per gruppi presso il museo, servizio di visite guidate condotte da storici dell'arte e archeologi specializzati in didattica museale su tematiche specifiche, realizzazione di itinerari museali di visita differenziati per diverse categorie di pubblico, anche per utenti non vedenti e per persone con disabilità. Attività	Attrattività del museo (numero di accessi al museo superiore rispetto a quello registrato per il triennio 2015-2017)	≥ 1,5% (8398)	3,32% (8516)	100%

<p>con disagi mentali. Attività di valorizzazione museale attraverso progettazione, realizzazione e gestione di mostre temporanee al museo, realizzazione di rassegne interdisciplinari con eventi artistico-culturali (presentazioni di libri, conferenze a tema, rassegne interdisciplinari con attività culturali, spettacoli musicali e teatrali, ecc.), attività ludico-didattiche legate alle mostre temporanee, attività culturali in collaborazione con l'associazionismo locale. Somministrazione di un questionario di Customer Satisfaction per conoscere il grado di soddisfazione degli utenti e redazione della Carta dei Servizi del Museo</p>	<p>Numero di eventi culturali superiore a quelli realizzati nel triennio 2015-2017</p>	<p>≥ 1,5% (44)</p>	<p>15,38% (52)</p>	<p>100%</p>
<p>Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.</p>				
<p>Risorse patrimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente</p>				
<p>Risorse umane: come da organigramma vigente</p>				

<p>Linea di mandato</p>	<p>5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità</p>			
<p>Dirigente Responsabile</p>	<p>Dott. Donatantonio Demaio</p>			
<p>Obiettivo Strategico</p>	<p>Consolidamento e potenziamento delle attività culturali ed artistiche presso il MAT</p>			
<p>Obiettivo Operativo</p>	<p>Aperture del MAT Museo dell'Alto Tavoliere durante le festività</p>			
<p>Attività</p>	<p>Indicatori di risultato</p>	<p>Target</p>		
		<p>2018</p>	<p>Rendicontazione</p>	<p>% di raggiungimento</p>

<p>Aperture del MAT Museo dell'Alto Tavoliere nelle giornate di domenica e nelle giornate di Festività con visite guidate gratuite e/o attività di animazione. Si cercherà di garantire l'apertura del MAT Museo dell'Alto Tavoliere in tutte o quasi tutte le seguenti giornate: Capodanno, Epifania, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1° maggio, Festa Patronale, 2 giugno, Ferragosto, Festa di Ognissanti il 1° novembre, 8 dicembre, Natale e Santo Stefano, San Silvestro</p>	$\frac{\% \text{ n. giornate di apertura nei giorni di festa}}{\text{numero totale di giorni di festa annui}}$	<p>> 70%</p>	<p>77%</p>	<p>100%</p>
<p>Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.</p>				
<p>Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente</p>				
<p>Risorse umane: come da organigramma vigente</p>				

<p>Linea di mandato</p>	<p>5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità</p>			
<p>Dirigente Responsabile</p>	<p>Dott. Donatantonio Demaio</p>			
<p>Obiettivo Strategico</p>	<p>Consolidamento e potenziamento delle attività culturali ed artistiche presso il MAT</p>			
<p>Obiettivo Operativo</p>	<p>Realizzazione di attività di animazione culturale e di promozione territoriale presso il MAT Museo dell'Alto Tavoliere</p>			
<p>Attività</p>	<p>Indicatori di risultato</p>	<p>Target</p>		
		<p>2018</p>	<p>Rendicontazione</p>	<p>% di raggiungimento</p>

<p>Realizzazione di attività di animazione culturale (Giornata Nazionale delle Famiglie al Museo, aperture straordinarie serali del museo, Giornate Europee del Patrimonio, adesione alla "Giornata del Contemporaneo", attività ludico-didattiche legate alle mostre temporanee). Servizi di animazione e promozione turistico-culturale attraverso: organizzazione e realizzazione di percorsi turistico-culturali guidati nel centro storico e nel territorio dell'Alto Tavoliere dedicati a gruppi provenienti da tutta Italia; visite guidate alle Chiese barocche, al Teatro Comunale ed alle cantine storiche di San Severo; attività di promozione turistica in collaborazione con il Touring Club d'Italia, il FAI-Fondo Ambiente Italiano ed altri enti ed associazioni di levatura nazionale e regionale deputate alla promozione turistica del territorio; attività di promozione del territorio e dell'economia e della produzione locale, quali conferenze, convegni ed eventi sui temi dello sviluppo della produzione eno-gastronomica</p>	<p>Numero di iniziative di animazione culturale e di animazione territoriale gestite dal MAT Museo dell'Alto Tavoliere</p>	<p>17</p>	<p>25</p>	<p>1</p>
<p>Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.</p> <p>Risorse patrimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente</p>				
<p>Risorse umane: come da organigramma vigente</p>				

<p>Linea di mandato</p>	<p>5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità</p>
<p>Dirigente Responsabile</p>	<p>Dott. Donatantonio Demaio</p>
<p>Obiettivo Strategico</p>	<p>Consolidamento e potenziamento delle attività culturali ed artistiche presso il MAT</p>

Obiettivo Operativo	Adozione delle aree verdi del Chiostro del MAT Museo dell'Alto Tavoliere			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
del MAT Museo dell'Alto Tavoliere: mantenimento e conservazione attraverso processi di partecipazione e di autogestione da parte di soggetti privati	Istruttoria ed adozione di atti amministrativi conformemente con il vigente Regolamento ad oggetto "Approvazione Regolamento per l'adozione di aree verdi da parte di soggetti privati"	Si	L'istruttoria ha dato esito negativo poiché la sede del MAT è di proprietà privata	n.d.
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Consolidamento e potenziamento delle attività culturali ed artistiche presso il MAT			
Obiettivo Operativo	Promozione e valorizzazione di "Splash! Archivio Andrea Pazienza", sezione del MAT Museo dell'Alto Tavoliere			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Implementazione della raccolta di pubblicazioni, articoli giornalistici, materiale multimediale, fotografie, riviste di settore, riproduzioni di disegni, tesi di laurea, rassegne stampa e documenti vari riguardanti il fumettista di origini sanseveresi Andrea Pazienza. Realizzazione di mostre di fumettisti, di mostre-tributo ad Andrea Pazienza, di workshop sul Fumetto dedicate agli adulti ed ai bambini di	Attrattività del Centro di documentazione "Splash! Archivio Andrea Pazienza" (numero di accessi superiore rispetto a quello registrato nel triennio 2015-2017)	≥1,5% (1225)	8,65% (1341)	100%

dedicate agli adulti ed ai bambini, ai dibattiti e incontri culturali sul tema del Fumetto, attraverso la presentazione di libri di Fumetto ed iniziative di Live Painting	Numero di incontri ed eventi dedicati al Fumetto superiore a quelli realizzati nel triennio 2015-2017	> 2% (29)	14,7% (34)	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Consolidamento e potenziamento delle attività culturali ed artistiche presso il MAT			
Obiettivo Operativo	Valorizzazione dei servizi socio-educativi e didattici del MAT Museo dell'Alto Tavoliere			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

<p>Progettazione, redazione e realizzazione dei laboratori didattici legati al settore tematico della Archeologia e della storia antica, della Storia dell'arte, delle Arti visive, della Demo-etno-antropologia, della Educazione ambientale ed alimentare, dell'Educazione civica democratica e dell'educazione interculturale, dell'Educazione Musicale rivolti al mondo della scuola.</p> <p>Progettazione, redazione e realizzazione dei laboratori didattici estivi, natalizi (dicembre – gennaio), carnevaleschi destinati al pubblico di età scolare.</p> <p>Progettazione, redazione e realizzazione dei laboratori didattici correlati alle mostre temporanee.</p> <p>Realizzazione di visite guidate ed animate costruite sulla dimensione del bambino.</p> <p>Progettazione, redazione e realizzazione di Progetti educativi specifici in collaborazione con gli istituti scolastici del territorio.</p> <p>Progettazione, redazione e realizzazione di Percorsi formativi nell'ambito delle iniziative Alternanza Scuola-Lavoro in collaborazione con gli istituti scolastici superiori di II grado del territorio.</p> <p>Azioni rivolte a diffondere tra i giovani dai 18 ai 29 anni i valori fondanti la nostra democrazia attraverso progetti, da attuarsi nel museo, del Servizio Civile Nazionale, un servizio esclusivamente volontario per tutelare i diritti sociali, il patrimonio ambientale, storico e culturale della nazione al fine di promuovere concetti quali solidarietà, partecipazione, tutela del bene comune, alla base della nostra Costituzione ed al fine di rafforzare il concetto di patria e sostenere la ricerca della pace.</p> <p>Realizzazione di progetti rivolti ai cosiddetti pubblici diversi, quali quelli con disagio mentale o minori che vivono situazioni di disagio culturale, sociale o fisico</p>	<p>Attrattività del Museo riguardo all'utenza dei progetti socio-educativi e didattici età scolare (numero di utenti pari a quello registrato nel triennio 2015-2017)</p>	<p>Num pari a num. utenti del triennio 2015-2017 (2027)</p>	<p>4774</p>	<p>100%</p>
<p>Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.</p>				
<p>Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente</p>				
<p>Risorse umane: come da organigramma vigente</p>				

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide			
Dirigente Responsabile	Ing. Benedetto di Lullo - Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Rafforzamento delle banche informative del territorio al fine di ottimizzare, in chiave di equità fiscale, il prelievo sulle aree edificabili			
Obiettivo Operativo	Creazione di una banca dati analitica delle aree edificabili			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Creazione di una banca dati analitica delle aree edificabili che indichi puntualmente il valore venale attribuibile a ciascuna di esse in relazione a tutte le annualità di imposta accertabili (oltreché a quella corrente), derivante dalla collaborazione tra l'Ufficio SUE (percentuale di attribuzione del progetto pari al 66%) e l'Ufficio Tributi (percentuale di attribuzione del progetto pari al 34%). La realizzazione dell'obiettivo è subordinata all'approvazione di un apposito progetto-obiettivo ex art. 67, comma 3, lettera i) del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.	Creazione di una banca dati analitica	sviluppo della banca dati	Banca dati definta ed in fase di verifica	90%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Miglioramento dei servizi a disposizione della cittadinanza			
Obiettivo Operativo	Assicurare piena funzionalità dei procedimenti presso la nuova sede dell'Ufficio del Giudice di Pace			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

ISCRIZIONE A RUOLO DI NUOVI PROCEDIMENTI CIVILI E PENALI (peso: 35% dell'obiettivo)	600 Procedimenti civili	680	916	100%
PUBBLICAZIONE SENTENZE CIVILI E PENALI (peso: 35% dell'obiettivo)	600 sentenze civili 100 sentenze penali	700	896	100%
PROTOCOLLO ATTI IN ENTRATA ED IN USCITA (peso: 30% dell'obiettivo)	700 atti amministrativi	700	896	100%
Completamento del progetto obiettivo "L'inserimento nelle procedure informatiche reattivo al processo telematico di fascicoli giacenti ed ancora pendenti"	Vedi scheda progetto	Realizzazione obiettivi progetto	progetto interamente attuato e rendicontato	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide			
Dirigente Responsabile	Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Riorganizzazione e potenziamento della comunicazione istituzionale			
Obiettivo Operativo	Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità	≥60% degli obiettivi previsti	≥60% degli obiettivi previsti	80%	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Area V - Ing. Benedetto di Lullo				
Linea di mandato	2. Politiche per la gestione e per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della legalità			
Dirigente Responsabile	Ing. Benedetto di Lullo			
Obiettivo Strategico	Definitiva Approvazione del PUG e Conseguenti attività di attuazione			
Obiettivo Operativo	Attività conseguenti l'approvazione del PUG			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Adeguamento del PUG al PPTR	Si/no	si	si: adeguamento del PUG al PPTR con acquisizione ed istruttoria delle osservazioni e controdeduzioni in ordine ad esse - art. 97 della NTA del PPTR - Art. 11 comma 6 della L.R. 20/2001 e SS.MM.II. - D.C.C. 31 del 14/06/2018	100%
sviluppo ed incremento del Percorso conoscitivo delle matrici paesagistiche PUG e di	Si/no	Si	attivato e concluso il premio Paesaggio - Mosaico di San Severo - III edizione	100%
Consolidamento fase conoscitiva	Si/no	Si	attivazione di percorsi sperimentali e progettazione partecipata	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	2. Politiche per la gestione e per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della legalità			
Dirigente Responsabile	Ing. Benedetto di Lullo			
Obiettivo Strategico	Definitiva Approvazione del PUG e Conseguenti attività di attuazione			
Obiettivo Operativo	Attività conseguenti l'approvazione del PUG			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

Analisi ed Aggiornamento Oneri Concessori con riferimento alla nuova zonizzazione	Si/no	sì	Attività espletata e conclusa	100%
Predisposizione software dedicato per la determinazione automatizzata degli oneri concessori	Si/no	sì	Sviluppato in totale autonomia software dedicato alla computazione oneri concessori in realzione all'anatura dell'intervento ed alla zona omogenea di riferimento	100%
Consolidamento Attività informativa	Si/no	S^	Predisposizione ed elaborazione nuovo regolamento edilizio	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	2. Politiche per la gestione e per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della legalità			
Dirigente Responsabile	Ing. Benedetto di Lullo			
Obiettivo Strategico	Progettualità e miglioramento della urbanizzazione cimiteriale			
Obiettivo Operativo	Miglioramento dei servizi cimiteriali			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
fattibilità per la realizzazione di nuove strutture per alloggiamento loculi nel Cimitero cittadino	Si/no	sì	Approvato studio di fattibilità D.C.C. 25/2018 e n. 51/2018	100%
progettazione esecutiva per la costruzione di nuovi loculi cimiteriali	Si/no	sì	in corso la procedura di affidamento servizi tecnici di ingegneria	70%
concessione di aree e loculi nel cimitero cittadino	numero di concessioni effettuate	≥60	concessi oltre 86 nuovi loculi ed aree	100%
attuazione di miglioramento della gestione dei servizi cimiteriali	Si/no	Sì	migliorato il servizio di accesso carrabile all'area cimiteriale mediante sistema automatizzato	100%
attuazione del programma di stimolazione ordinaria	Si/no	Sì	attivati 2 programmi di stimolazione ordinaria	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				

Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente

Risorse umane: come da organigramma vigente

Linea di mandato	2. Politiche per la gestione e per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della legalità			
Dirigente Responsabile	Ing. Benedetto di Lullo			
Obiettivo Strategico	Pianificazione e gestione del verde Urbano			
Obiettivo Operativo	Monitoraggio e Mappatura delle Aree verdi Urbane			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
interventi effettuati sulle aree verdi urbane	numero di interventi effettuati/numero di interventi programmati	100%	interventi realizzati in area cimiteriale	100%
Aggiornamento Mappatura Aree Verdi Urbane	Si/no	si	integrazione GIS	100%
Integrazioni e potenziamento Azioni 2018	Si/no	Si	integrazione fornitura nuove essenze arboree su aree urbane	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	3. Politiche per sviluppo economico della città			
Dirigente Responsabile	Ing. Benedetto di Lullo			
Obiettivo Strategico	Politiche di sostegno al commercio			
Obiettivo Operativo	Predisposizione ed attuazione di protocolli per lo sviluppo del comparto			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

		2018	rendicontazione	% di raggiungimento
Predisposizione, con altri partner istituzionali, alla definizione ed attuazione del Distretto Urbano del commercio e realtiva attuazione	Si/no	Si	Individuazione di organismo autonomo di gestione nell'associazione del distretto urbano del comericio (DUC) di San Severo	100%
Sviluppo delle azioni del 2018	Si/no	si	predisposta elaborazione Documento Strategico del Commercio	100%
Consolidamento delle attività del Distretto Urbano del Commercio	Si/no	si	Individuazione di organismo autonomo di gestione nell'associazione del distretto urbano del comericio (DUC) di San Severo	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	8. La macchina Comunale al servizio dei Cittadini: un comune che "Ascolta e Decide"			
Dirigente Responsabile	Ing. Benedetto di Lullo			
Obiettivo Strategico	Miglioramento dei Servizi a disposizione della cittadinanza			
Obiettivo Operativo	Attivazione delle procedure per rendere lo sportello SUAP fruibile anche telematicamente			
		Target		
Attività	Indicatori di risultato	2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Messa in esercizio sportello informatico	Si/no	Si	attivazione sportello telematico SUAP a far data dal 1/1/2018	100%
Consolidamento della gestione informatizzata del servizio	Si/no	Si	COMPLETAMENTO E MESSA A PUNTO PROCEDURE PER LA GESTIONE DI PRATICHE INFORMATIZZATE CON QUASI TOTALE ANNULLAMENTO DELLE PRATICHE PRESENTATE IN FORMA CARTACEA	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				

Risorse umane: come da organigramma vigente

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide			
Dirigente Responsabile	Ing. Benedetto di Lullo			
Obiettivo Strategico	Riorganizzazione e potenziamento della comunicazione istituzionale			
Obiettivo Operativo	Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità	≥60% degli obiettivi previsti	≥60% degli obiettivi previsti	70%	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide			
Dirigente Responsabile	Ing. Benedetto di Lullo - Dott. Donatantonio Demaio			
Obiettivo Strategico	Rafforzamento delle banche informative del territorio al fine di ottimizzare, in chiave di equità fiscale, il prelievo sulle aree edificabili			
Obiettivo Operativo	Creazione di una banca dati analitica delle aree edificabili			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

<p>Creazione di una banca dati analitica delle aree edificabili che indichi puntualmente il valore venale attribuibile a ciascuna di esse in relazione a tutte le annualità di imposta accertabili (oltrechè a quella corrente), derivante dalla collaborazione tra l'Ufficio SUE (percentuale di attribuzione del progetto pari al 66%) e l'Ufficio Tributi (percentuale di attribuzione del progetto pari al 34%). La realizzazione dell'obiettivo è subordinata all'approvazione di un apposito progetto-obiettivo ex art. 67, comma 3, lettera i) del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.</p>	<p>Creazione di una banca dati analitica</p>	<p>sviluppo della banca dati</p>	<p>Banca dati definta ed in fase di verifica</p>	<p>90%</p>
<p>Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.</p>				
<p>Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente</p>				
<p>Risorse umane: come da organigramma vigente</p>				

Dott. Giuseppe Longo				
Linea di mandato	3. Politiche per sviluppo economico della città			
Dirigente Responsabile	Dott. Giuseppe Longo			
Obiettivo Strategico	Marketing del territorio			
Obiettivo Operativo	Valorizzazione del territorio			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Predisposizione, con altri partner istituzionali, alla definizione ed attuazione di misure di valorizzazione delle eccellenze del territorio attraverso iniziative promozionali, di marketing anche con l'organizzazione di grandi eventi	Sì/no	Sì	sì	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità			
Dirigente Responsabile	Dott. Dott. Giuseppe Longo			
Obiettivo Strategico	Programmazione delle attività della biblioteca comunale			
Obiettivo Operativo	Programmazione di percorsi culturali previsti presso la Biblioteca comunale			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

Consolidamento delle attività di promozione culturale presso la Biblioteca comunale	Numero di attività svolte anno n \geq attività anno n-1	$\geq 1\%$	1	1
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità			
Dirigente Responsabile	Dott. Dott. Giuseppe Longo			
Obiettivo Strategico	Realizzazione eventi presso la Galleria "L. Schingo"			
Obiettivo Operativo	Realizzazione di eventi presso la galleria "L. Schingo".			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Realizzazione eventi legati all'arte grafica, pittorica fotografica e scultorea con particolare valorizzazione degli artisti locali e scambi culturali con studenti delle scuole del territorio	Numero presenze anno n \geq visitatori anno n-1	≥ 1	1	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità			
Dirigente Responsabile	Dott. Dott. Giuseppe Longo			
Obiettivo Strategico	Attività di animazione di attività culturali e sociali			

Obiettivo Operativo		Attività presso il Teatro comunale "G. Verdi"		
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Le attività programmate presso il Teatro Verdi, verranno realizzati eventi di rilevanza nazionale ed internazionale e verranno calendarizzate nel triennio di programmazione.	Numero presenze anno n ≥ visitatori anno n-1	≥1	1	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	6. Politiche per lo sport			
Dirigente Responsabile	Dott. Dott. Giuseppe Longo			
Obiettivo Strategico	Nuovi modelli di rappresentazione "istituzionale" degli stakeholder del mondo sportivo			
Obiettivo Operativo	Potenziamento delle attività di contatto con le società ed associazioni sportive del territorio			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Incontri con le Associazioni sportive locali	Numero incontri annui	4	2	50%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	6. Politiche per lo sport			
------------------	---------------------------	--	--	--

Dirigente Responsabile	Dott. Dott. Giuseppe Longo			
Obiettivo Strategico	Valorizzare il patrimonio degli impianti sportivi			
Obiettivo Operativo	Valorizzazione del patrimonio degli impianti sportivi e mantenimento degli standard di servizio			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Assegnazione per concessione dell'utilizzo dello stadio "Riciardelli"	Si/no	Si	Si	100%
Adeguamento strutturale degli impianti sportivi	Si/no	Si	si	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	7. Politiche giovanili			
Dirigente Responsabile	Dott. Dott. Giuseppe Longo			
Obiettivo Strategico	Attivazione di iniziative di formazione			
Obiettivo Operativo	Consolidamento di attività formative di educazione alla legalità			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Consolidamento delle azioni per una effettiva sistematizzazione all'interno delle attività svolte dal Comune	numero attività di formazione istituzionale presso le scuole	2	4	100%

Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente
Risorse umane: come da organigramma vigente

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che “Ascolta” e decide			
Dirigente Responsabile	Dott. Dott. Giuseppe Longo			
Obiettivo Strategico	Rafforzamento dei sistemi di partecipazione e comunicazione interna all’Ente			
Obiettivo Operativo	Consolidamento delle modalità telematiche di convocazione delle sedute degli organi istituzionali dell’ente			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
La convocazione del Consiglio Comunale, delle Commissioni permanenti, della conferenza dei Capi Gruppo, deve avvenire con modalità telematica. Le convocazioni delle sedute sono inviate mediante PEC, mail o altri strumenti di messaggistica istantanea comunemente in uso a tutti i sistemi operativi telefonici a tutti gli amministratori. L’ordine del giorno del Consiglio e delle Commissioni viene pubblica sul sito istituzionale dell’Ente.	Sì/no	sì	Sì	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che “Ascolta” e decide			
Dirigente Responsabile	Dott. Giuseppe Longo			
Obiettivo Strategico	Riorganizzazione e potenziamento della comunicazione istituzionale			

Obiettivo Operativo		Ridefinizione e della comunicazione istituzionale anche con l'utilizzo di strumenti telematici		
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
alla popolazione locale di quanto l'Amministrazione Comunale pone in essere nel corso del suo mandato, delle iniziative e degli eventi programmati, nonché nel rispetto della legge 150/2000 sulla comunicazione pubblica, si procederà a sistematizzare l'attività del portavoce in un contesto complessivo di utilizzo di tutti gli strumenti di comunicazione disponibili (soprattutto telematici).	Sì/no	sì	sì	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniaali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato		8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide		
Dirigente Responsabile		Dott. Giuseppe Longo		
Obiettivo Strategico		Riorganizzazione e potenziamento della comunicazione istituzionale		
Obiettivo Operativo		Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità		
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità	≥60% degli obiettivi previsti	≥60% degli obiettivi previsti	80%	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniaali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Ing. Francesco Rizzitelli - Ufficio Ragioneria				
Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che ascolta e decide			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	miglioramento dei servizi a disposizione della cittadinanza			
Obiettivo Operativo	riduzione dei tempi medi di pagamento ai fornitori			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
tempi medi di pagamento dei fornitori	tempo medio dei pagamenti calcolato ai sensi della legge 23 giugno 2014, n. 89	≤ 40 gg	41%	0%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che ascolta e decide			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	miglioramento dei servizi a disposizione della cittadinanza			
Obiettivo Operativo	implementazione delle nuove attività			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Efficientamento del sistema di contabilità economico-patrimoniale	si/no	si	si	100%
approvazione bilancio consolidato	si/no	si	si	100%
spesometro	si/no	si	si	100%

Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente
Risorse umane: come da organigramma vigente

Ing. Francesco Rizzitelli - Area II				
Linea di mandato	4. Politiche sociali "La società ed il benessere dei cittadini"			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	Potenziamento dell'intervento comunale ad anziani e minori			
Obiettivo Operativo	Efficientamento nell'impiego delle risorse ministeriali nell'ambito del programma "Pac anziani" e "Pac Minori"			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
riprogrammazione PAC anziani e infanzia II riparto	si/no	si	si	100%
Rendicontazione PAC anziani e infanzia - II riparto	si/no	si	si	100%
Rendicontazione PAC anziani e infanzia - II riparto	percentula di riscosso rispetto allo speso rendicontato	95%	100%	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	4. Politiche sociali "La società ed il benessere dei cittadini"			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	Potenziamento dell'intervento comunale ad anziani e minori			
Obiettivo Operativo	Predisposizione Nuovo Piano Sociale di Zona per il triennio 2018-2020			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

Predisposizione nuovo Piano Sociale di Zona per il triennio 2018-2020	si/no	si	si	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse patrimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	4. Politiche sociali "La società ed il benessere dei cittadini"			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	Nuovi modelli di gestione dall'offerta alla domanda di servizi alla persona			
Obiettivo Operativo	Nuovo servizio mensa			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Predisposizione capitolato e atti di gara con indicazione del centro cottura comunale + favorire riduzione plastica + incoraggiare assunzione personale svantaggiato	si/no	si	si	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse patrimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	4. Politiche sociali "La società ed il benessere dei cittadini"			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	Nuovi modelli di gestione dall'offerta alla domanda di servizi alla persona			
Obiettivo Operativo	informatizzazione dei servizi sociali			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

Popolamento banche dati servizi/persone assistite	si/no	si	si	100%
attivazione sito dei servizi sociali	si/no	si	no	0%
fine tuning e consolidamento attività informatizzate	si/no	si	si	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	4. Politiche sociali "La società ed il benessere dei cittadini"			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	Potenziare l'attività d'inclusione sociale e sostegno al reddito			
Obiettivo Operativo	Implementazione azione RED-SIA			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
implementazione sportello per lo scouting aziendale	Si/no	si	si	100%
pre-assestment (ascolto famiglie)	Si/no	si	si	100%
assestment (progetto formativo)	Si/no	si	si	100%
avvio dei tirocini formativi	Si/no	si	si	100%

Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente
Risorse umane: come da organigramma vigente

Linea di mandato	4. Politiche sociali “La società ed il benessere dei cittadini”			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	Potenziare l'attività d'inclusione sociale e sostegno al reddito			
Obiettivo Operativo	implementazione cantieri di cittadinanza			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Predisposizione bando di partecipazione	numero progetti attivati	6	3	50%
Raccolta e selezione progetti				
Attivazione progetti				
Attivazione laboratori di antimafia sociale- cantieri di cittadinanza	Si/no	Si	n.d.	n.d.
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	4. Politiche sociali “La società ed il benessere dei cittadini”			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			

Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	Verso una nuova politica della casa			
Obiettivo Operativo	Assegnazione alloggi ERP			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Avvio ed assegnazione di alloggi ERP	Si/no	sì	sì	100%
Attivazione agenzia della Casa	Si/no	Predisposizione attività	sì	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	4. Politiche sociali "La società ed il benessere dei cittadini"			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	Ricerca e partecipazione di nuove linee di finanziamento pubbliche nel campo socio-sanitario ed assistenziale			
Obiettivo Operativo	Favorire partnership per la ricerca di nuove linee di finanziamento regionali, nazionali e/o comunitarie per effettuare una nuova programmazione delle attività socio-sanitarie			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Ricerca e predisposizione di progetti a valere su bandi regionali, nazionali e comunitari	numero di progetti attivati o partecipati	2	2	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				

Risorse umane: come da organigramma vigente

Linea di mandato	4. Politiche sociali "La società ed il benessere dei cittadini"			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	Politiche dell'accoglienza e dell'integrazione degli immigrati			
Obiettivo Operativo	Progetto FAMI			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Partecipazione al progetto FAMI	sì/no	sì	sì	100%
Formazione degli operatori	sì/no	sì	in fase di implementazione	60%
Formazione dei beneficiari coinvolti	sì/no	sì	in fase di implementazione	60%
Inclusione al lavoro	sì/no	sì	in fase di implementazione	60%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse patrimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide			
Dirigente Responsabile	Ing. Francesco Rizzitelli			
Obiettivo Strategico	Riorganizzazione e potenziamento della comunicazione istituzionale			
Obiettivo Operativo	Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità			
		Target		

Attività	Indicatori di risultato	2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità	≥60% degli obiettivi previsti	≥60% degli obiettivi previsti	80%	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Dott. Ciro Sacco				
Linea di mandato	2. Politiche per la gestione e per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della legalità			
Alta professionalità Responsabile	Dott. Ciro Sacco			
Obiettivo Strategico	Tutela e sicurezza del territorio			
Obiettivo Operativo	Incrementare le azioni di controllo del territorio			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Accertamenti per infrazioni al Codice della Strada effettuate dal Corpo di Polizia Municipale	accertamenti anno n/anno n-1	≥ 5%	20%	100%
Attività di Polizia Edilizia	numero di attività anno n/numero di attività anno n-1	≥ 3%	126 su 621	20%
ATTIVITA' NUCLEO INFORMATORI E NOTIFICATORI VERBALI C.d.S. e A.G.	numero di controlli anno n/numero di controlli anno n-2	≥ 3%	12028 su 1514%	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniaali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide			
Dirigente Responsabile	Dott. Ciro Sacco			
Obiettivo Strategico	Riorganizzazione e potenziamento della comunicazione istituzionale			
Obiettivo Operativo	Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità	≥60% degli obiettivi previsti	≥60% degli obiettivi previsti	70%	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Ing. Pietro Zaccaro				
Linea di mandato	2. Politiche per la gestione e per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della legalità			
Dirigente Responsabile	Ing. Pietro Zaccaro			
Obiettivo Strategico	Mantenimento degli standard di sicurezza degli edifici pubblici e del decoro urbano			
Obiettivo Operativo	Ricognizione e definizione di un piano pluriennale di interventi per il mantenimento degli standard di sicurezza degli edifici pubblici			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
predisposizione di un piano di intervento pluriennale sulla sicurezza degli edifici pubblici, in particolare delle scuole comunali	Numero di interventi programmati nell'anno t/numero di interventi effettuati	100%	dato rilevato dall'Ufficio Controllo di gestione su Albo Pretorio interventi programmati su edifici pubblici 21 su 29 totali programmati	72%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	2. Politiche per la gestione e per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della legalità			
Dirigente Responsabile	Ing. Pietro Zaccaro			
Obiettivo Strategico	Completamento delle opere pubbliche in corso			
Obiettivo Operativo	Completamento delle opere pubbliche in corso			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

attuazione delle attività necessarie al completamento delle opere pubbliche in corso d'opera come indicato nel Piano Triennale delle Opere Pubbliche 2018/2020, annualità 2018 (Delibera di Giunta n. 65 del 11/04/2018)	valore delle opere pubbliche realizzate nell'anno t/valore opere pubbliche programmate	100%	dato rilevato dall'Ufficio Controllo di gestione su Albo Pretorio realizzati lavori per € 1075000 su 627000 programmati	17%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità			
Dirigente Responsabile	Ing. Pietro Zaccaro			
Obiettivo Strategico	Manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici			
Obiettivo Operativo	Manutenzione edifici scolastici			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
attuazione ed espletamento delle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria di edifici scolastici	Numero di interventi su edifici scolastici effettuati anno t/numero di interventi su edifici scolastici programmati	100%	dato rilevato dall'Ufficio Controllo di gestione su Albo Pretorio interventi effettuati 6 su 15 programmati	40%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide			
Dirigente Responsabile	Ing. Pietro Zaccaro			
Obiettivo Strategico	Riorganizzazione e potenziamento della comunicazione istituzionale			
Obiettivo Operativo	Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità			

Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità	≥60% degli obiettivi previsti	≥60% degli obiettivi previsti	n.d.	n.d.
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	2. Politiche per la gestione e per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della legalità			
Dirigente Responsabile	Ing. Pietro Zaccaro			
Obiettivo Operativo	Realizzazione progetti obiettivo specifici			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Progetto obiettivo "Festa Patronale - Miriana Santissima del Soccorso"	Vedi progetto obiettivo	traget di progetto	progetto rendicontato e realizzato	100%
Progetto obiettivo "Teatro Comunale - G. Verdi - Stagione Teatrale 2018/2019"	Vedi progetto obiettivo	traget di progetto	progetto rendicontato e realizzato	100%
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Ing. Pietro Zaccaro				
Linea di mandato	2. Politiche per la gestione e per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della legalità			
Dirigente Responsabile	Ing. Pietro Zaccaro			
Obiettivo Strategico	Ottimizzazione del ciclo dei rifiuti urbani			
Obiettivo Operativo	Individuazione del nuovo gestore del ciclo dei rifiuti urbani			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento
Attuazione del processo di scelta del nuovo operatore dei rifiuti solidi urbani	si/no	si	Si	100
Avvio delle attività del nuovo gestore	si/no	si	Si	100
Consolidamento attività	si/no			
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				

Linea di mandato	8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide			
Dirigente Responsabile	Ing. Pietro Zaccaro			
Obiettivo Strategico	Riorganizzazione e potenziamento della comunicazione istituzionale			
Obiettivo Operativo	Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità			
Attività	Indicatori di risultato	Target		
		2018	Rendicontazione	% di raggiungimento

Rispetto degli obiettivi previsti dal Piano anticorruzione e programma per la trasparenza e l'integrità	≥60% degli obiettivi previsti	≥60% degli obiettivi previsti	70%	
Risorse finanziarie: come da risultanze del P.E.G.				
Risorse parimoniali: beni immobili di proprietà comunale assegnati per competenza in base alla natura/destinazione dell'immobile, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento per la gestione del patrimonio immobiliare vigente				
Risorse umane: come da organigramma vigente				