



CITTÀ DI SAN SEVERO

PROVINCIA DI FOGGIA

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

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 227 del registro in data 19 Novembre 2020

OGGETTO: ESAME E APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019.

L'anno duemilaventi il giorno diciannovedel mese di Novembre alle ore 11.30, si è riunita in **videoconferenza la Giunta Comunale in collegamento da remoto**, regolarmente convocata a termine di legge e di Statuto, **nelle persone e 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	Luigi	Montorio	Assessore		X
06	Valentina	Stocola	Assessore	X	
07	Simona	Venditti	Assessore	X	

Componenti n. 7 in carica n. 7 (sette) Presenti n.6 (sei) Assenti n.1 (uno)

Presiede la seduta, **in collegamento on line da remoto** l'Avv. *Francesco Miglio*, nella sua qualità di Sindaco, a norma delle vigenti disposizioni.

Assiste alla seduta, **in collegamento on line dalla sede municipale**, 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.

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";

DATO ATTO CHE:

- L'anno 2020 è stato gravato, sin dall'inizio, da eccezionalità di eventi connessi alla pandemia da COVID-19, che hanno condizionato e stravolto le iniziative di pianificazioni strategiche e di programmazioni operative delle Pubbliche Amministrazioni, a tutti i livelli istituzionali ed, in misura significativa, a quello dei Comuni, ai quali compete il primo impegno diretto di tutela degli interessi e dei bisogni delle collettività;
- Invero, sin dal mese di gennaio 2020, in coerenza con le disposizioni normative e gli indirizzi operativi dei sovraordinati livelli istituzionali, regionale e statale, non si è potuto dare corso alla rendicontazione della Performance per l'anno 2019, nei termini previsti (30 giugno), questo in ragione delle diverse e successive proroghe dei documenti di bilancio, in particolare del Rendiconto per l'esercizio 2019;
- Il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2019 è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 29/08/2020;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 24/04/2019 con la quale si è proceduto all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance per l'anno 2019;

CONSIDERATO inoltre che la Relazione sulla Performance, esercizio 2019, allegata alla presente deliberazione di cui è parte integrante e sostanziale, sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione finale;

VISTI i pareri favorevoli 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 unanimi favorevoli, resi nelle forme di legge

DELIBERA

Di ritenere parte integrante e sostanziale la narrativa;

- Di approvare la Relazione sulla Performance, esercizio 2019, 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.

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

DI DICHIARARE, con voto unanime favorevole espresso con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a causa dell'urgenza, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L. 18/08/2000 n. 267.

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, resi nelle forme di legge

DELIBERA

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

PARERI

AREA III

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

Il Dirigente
F.to Dott. Vito Tenore

AREA I

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

Il Dirigente
F.to Ing. Francesco Rizzitelli

CITTA' DI SAN SEVERO



Relazione sulla Performance 2019

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	9
2.4 IL CONTESTO ESTERNO	11
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	19
3.1 Obiettivi di outcome	19
3.2 Obiettivi Strategici	21
3.3 Obiettivi operativi	27
3.4 Obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)	27
3.5 Obiettivi dell’Ente ed individuali dei dirigenti e delle posizioni di alta professionalità	29
4. PARI OPPORTUNITA’ E BILANCIO DI GENERE	33
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	33
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del processo di redazione	33
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	34
ALLEGATI.....	35

1. PRESENTAZIONE

La rilevazione dei risultati dell'Amministrazione per l'annualità 2019 è data dalla Relazione sulla performance, sulla base di quanto programmato dagli organi di governo, con il relativo Piano della Performance. 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 il primo anno, “di transizione”, dei cinque anni di consiliatura 2019-2024 e, al tempo stesso, l'ultimo del precedente quinquennio 2014-2019, posto che le elezioni comunali si sono tenute nel mese di maggio.

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) assurgente 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 51.818 abitanti (dati al 1 gennaio 2020), 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 155,53 abitanti/Kmq.

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

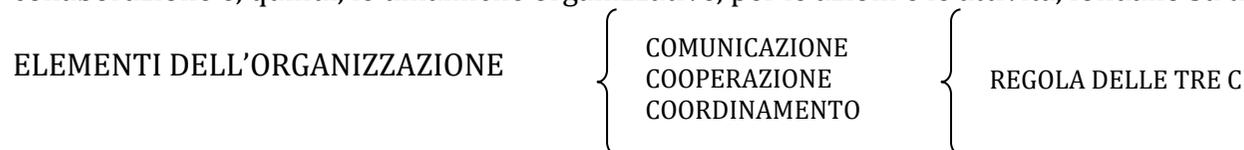
L'Amministrazione comunale ha rappresentato il disegno dell'ipotesi di sviluppo desiderato per la propria comunità, rendendo espliciti gli indirizzi strategici di mandato e le linee programmatiche 2019-2024, con la declinazione degli obiettivi strategici indicati nel Documento Unico di Programmazione (DUP), sezione strategica 2019-2021.

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: È 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:

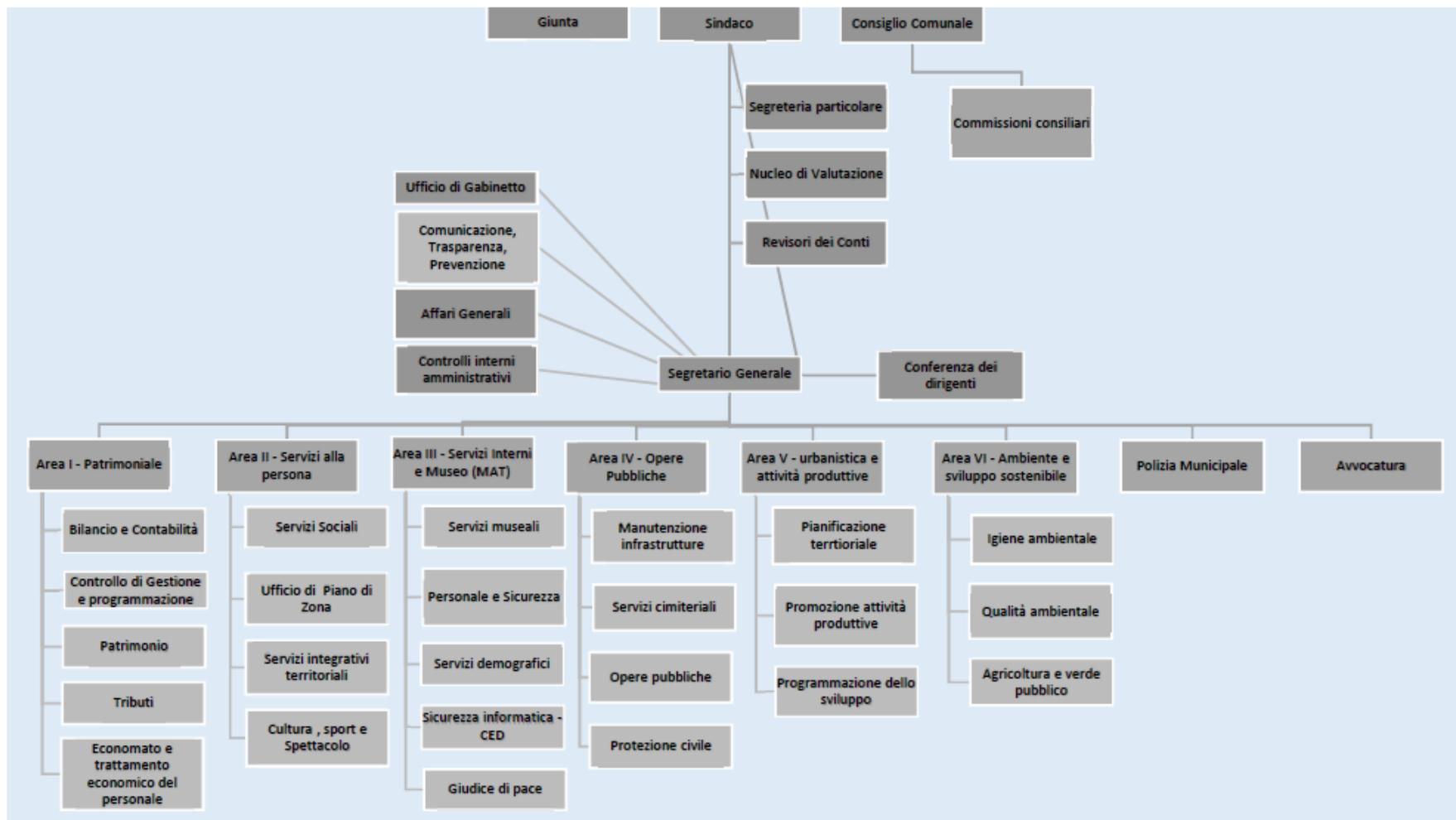
b.1 l'attitudine: costituisce specifico patrimonio individuale, non suscettibile di influenze esterne, ma di cui deve tenersi conto, nella misura massima possibile, non solo in prospettiva della crescita qualitativa continua dell'Organizzazione, ma anche della possibilità di agevolare la crescita individuale 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:**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:

Numero di dipendenti per area di appartenenza – al 31/12/2019

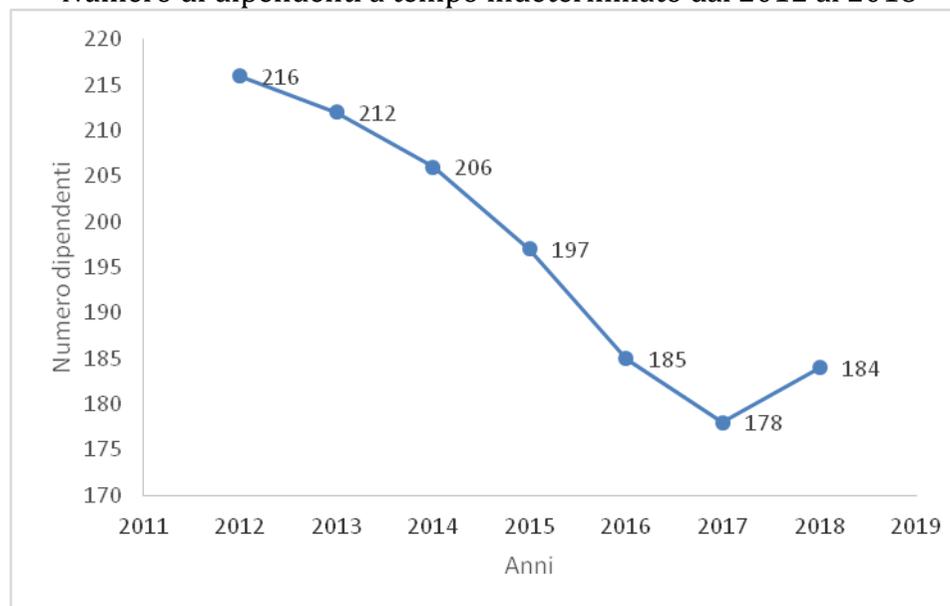
	Dir./Segr.	D	D (risorse non a carico Bilancio)	C	C (risorse non a carico Bilancio)	B	A	TOTALE
Patrimoniale	1	4	0	14	0	0	0	19
Servizi Sociali e alla Persona	0	4	12	10	1	6	0	33
Servizi Interni e MAT	0	5	0	23	0	3	0	32
Opere Pubbliche	1	5	0	7	0	6	0	19
Urbanistica e Attività Produttive	1	4	0	6	0	2	0	13
Ambiente e Sviluppo Sostenibile	0	8	0	5	0	2	0	15
Polizia Locale	0	4	0	32	0	0	0	36
Avvocatura	0	2	0	3	0	0	0	5
Staff – Organi Istituzionali	1	3	0	5	0	3	0	12
TOTALE	4	39	12	105	1	22	0	184

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

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. Rispetto al totale dei dipendenti 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 proseguire sul sentiero, per altro già intrapreso, delle politiche del lavoro, in particolare quelle di reclutamento, volte ad abbassare l'età media dei dipendenti, questo alla luce degli ultimi dispositivi normativi per il pensionamento dei dipendenti pubblici (cd quota 100).

Infine il trend di diminuzione del personale a tempo indeterminato osservato dal 2012 al 2019, che ha evidenziato una diminuzione di 32 unità in meno in termini assoluti, tendenza che ha subito una prima inversione 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



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.

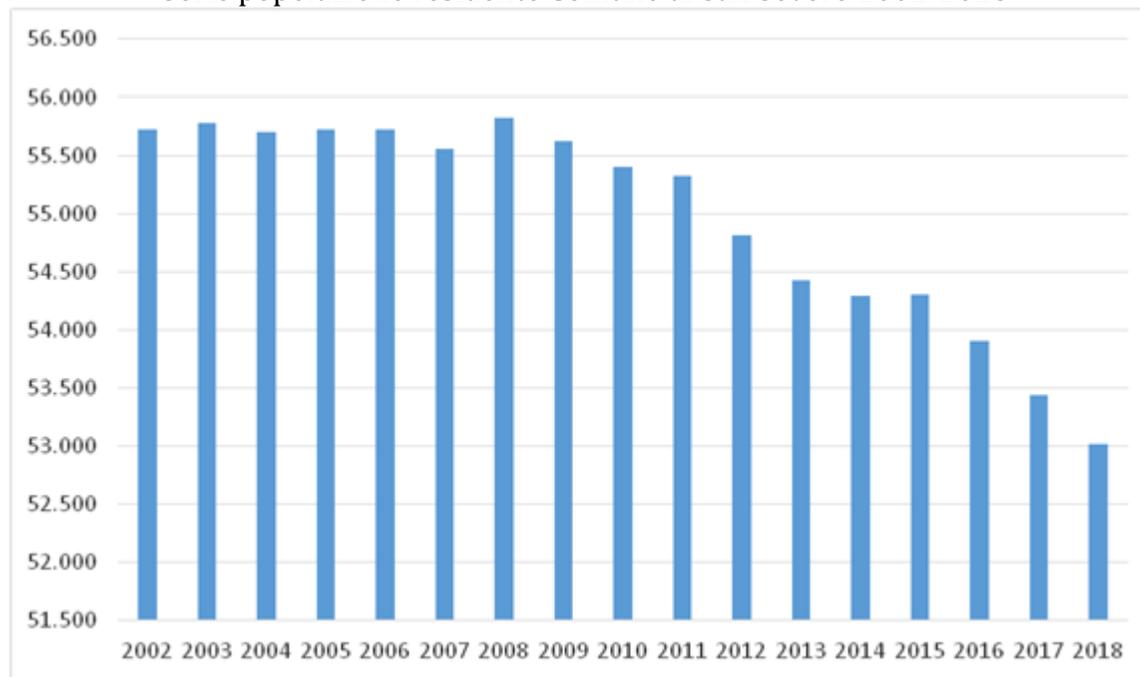
La conoscenza del contesto, tuttavia, non è un esercizio di facile esecuzione: esso richiede, innanzitutto, disponibilità di dati e informazioni non sempre presenti, e soprattutto, la capacità della tecnostruttura comunale di comprensione e sintesi di tali dati e informazioni al fine di elaborare piani 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

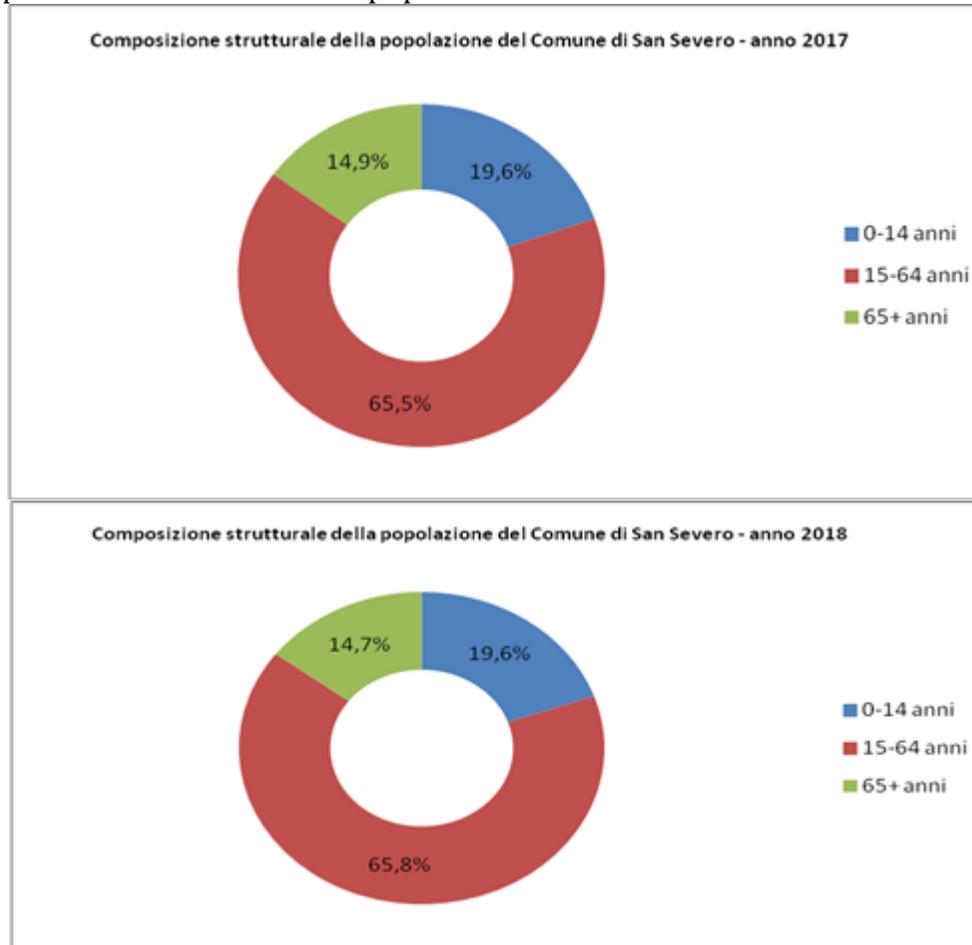


Fonte: elaborazione su dati Istat

Il Comune di San Severo

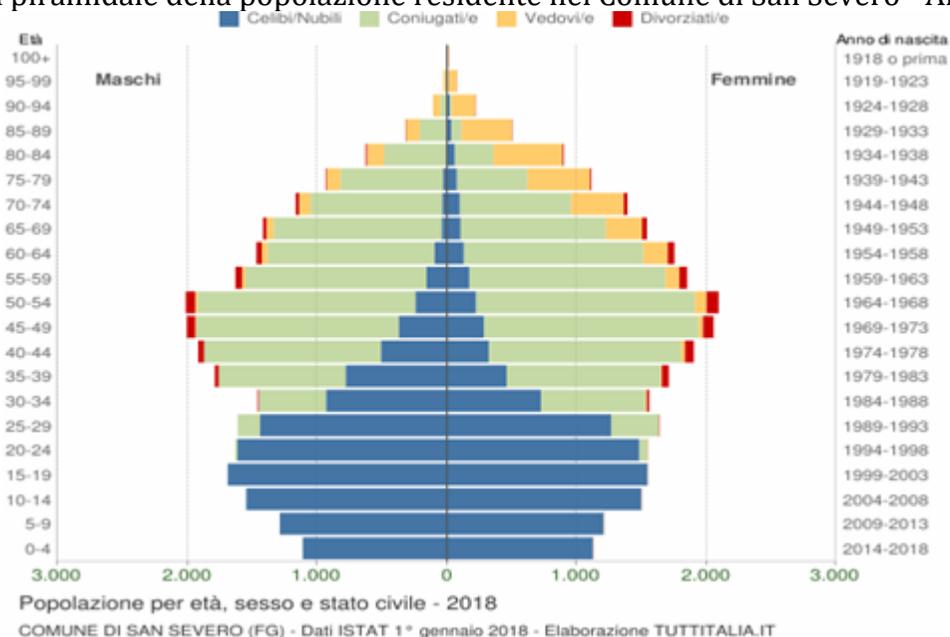
L'analisi della composizione strutturale della popolazione residente diviene necessaria per la definizione e la progettazione di politiche sociali coerenti con i reali bisogni che il territorio esprime. La strutturazione in tre macro fasce d'età (0-14 anni, 15-64 anni e +di 65 anni) ed il confronto 2017-2018, 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 2019



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.

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

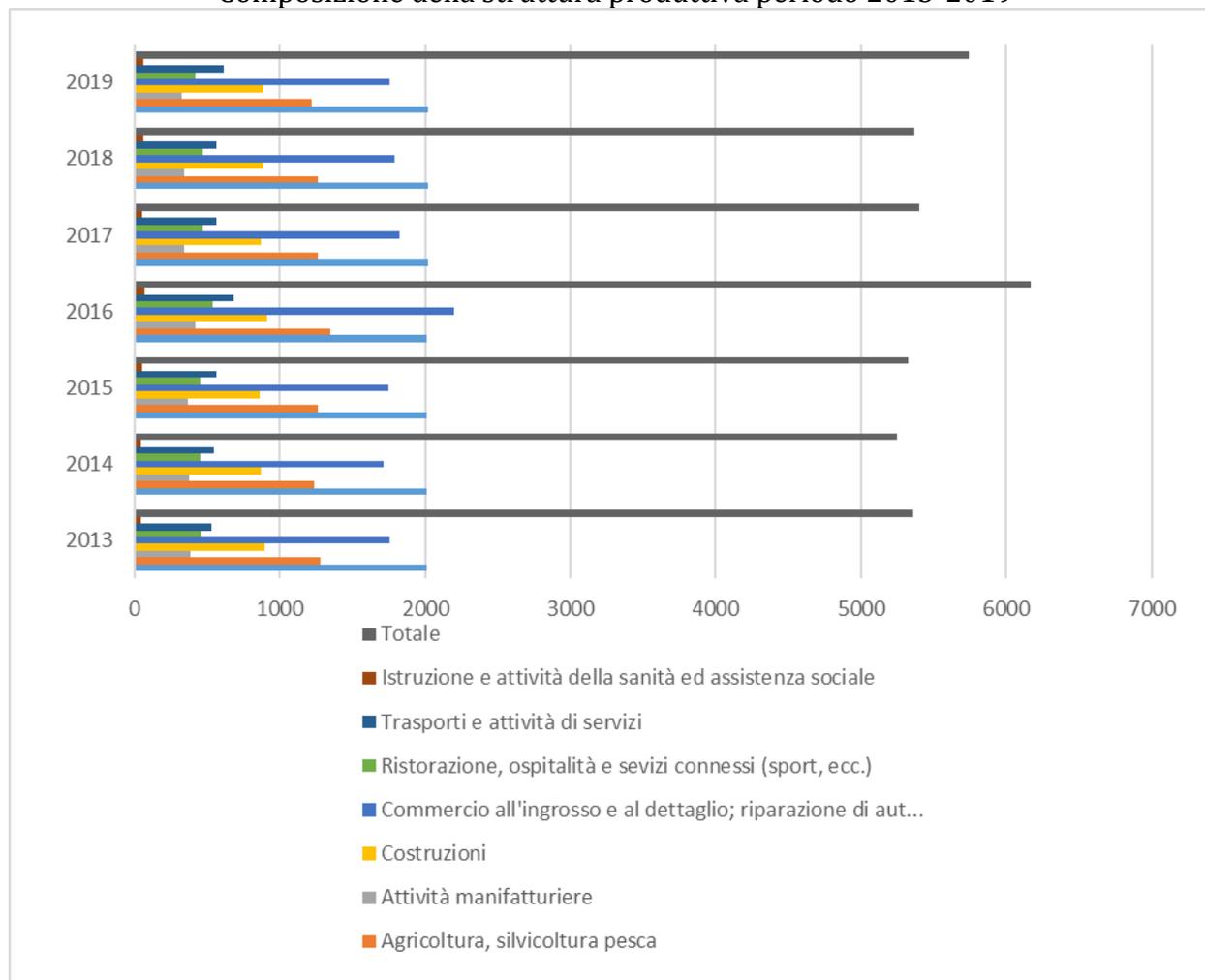
Nel 2019, relativamente al dato sulla consistenza delle imprese, prosegue il trend di diminuzione del numero totale, riposizionandosi sul livello di imprese del 2015.

Si registrano minori crescite in tutti i settori economici locali. Il comparto agricolo passa da 1.267 imprese del 2017 a 1.223 nel 2019, il comparto manifatturiero da 345 a 329 imprese, il commercio da 1826 imprese a 1757; in controtendenza il comparto delle costruzioni che passa dalle 871 unità del 2017 alle 886 del 2019 e quello dei trasporti che passa dalle 568 unità del 2017 alle 619 del 2019.

La tabella e il grafico che seguono danno evidenza di quanto esposto.

Settori	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Agricoltura, silvicoltura pesca	1.284	1.241	1.267	1344	1.267	1.260	1.223
Attività manifatturiere	382	378	370	418	345	340	329
Costruzioni	898	867	864	912	871	884	886
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	1.759	1.716	1.750	2.198	1.826	1.794	1.757
Ristorazione, ospitalità e servizi connessi (sport, ecc.)	463	455	452	543	469	471	422
Trasporti e attività di servizi	533	547	568	680	568	564	619
Istruzione e attività della sanità ed assistenza sociale	45	47	54	71	54	58	58
Totale	5.364	5.251	5.325	6.166	5.400	5.371	5.742

Composizione della struttura produttiva periodo 2013-2019



Fonte: CCIAA di Foggia

La presenza delle imprese “rosa” sul territorio comunale presenta una consistenza di 1.338 imprese su un totale di 5.742 imprese pari al 23,3%.

Permane la residuale consistenza di imprenditori stranieri (comunitari ed extracomunitari) nel tessuto economico locale. Maggiori presenze sono registrate nel settore del commercio (68), ed in quello delle costruzioni (25). Quasi irrilevante è la presenza nel comparto agricolo (12).

3. 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 2019-2021								
Performance 2019-2021	Obiettivo outcome	Descrizione	Indicatori	Target	2019 Consuntivo	Performance indicatore	2020	2021
	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 2018	No, il numero di verbali è in leggero calo rispetto al 2018 a causa della notevole diminuzione di agenti operativi	73%	≥ 5% rispetto all'anno 2019
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	Si	100%	Numero di controlli effettuati ≥ 5% rispetto all'anno 2019	Numero di controlli effettuati ≥ 5% rispetto all'anno 2020
Incremento della raccolta differenziata dei rifiuti al fine di salvaguardare l'ambiente		Tonnellate raccolte di rifiuti differenziata nell'anno t≥t-1	≥3% tonnellate raccolte nell'anno t rispetto alla media degli ultimi due anni	9 481 728,00/10 462 160,00	≤ 3%	≥3% tonnellate raccolte nell'anno t rispetto alla media degli ultimi due anni	≥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 Capitanata 2020 (ex art. 15 d.lgs 82/2005), al fine di rendere ai cittadini servizi anche in modalità web	Implementazione e gestione del sistema S=sviluppo, Mi=miglioramento, Ma=mantenimento	Mi – implementazione del 60 % delle funzionalità del software	Si	100%	Ma – 90% di implementazione	Ma – 100% di implementazione	

Comune di San Severo – Relazione della Performance 2019

		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	1	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	Sì	100%	Mi – avvio della fase di implementazione	Ma – consolidamento delle attività

3.2 Obiettivi Strategici

<i>Linea di mandato</i>		<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2019</i>	<i>Rendicontazione</i>	<i>% di raggiungimento</i>
1. Politiche finanziarie e del patrimonio comunale	1.1	Miglioramento ed incremento dei servizi a disposizione della cittadinanza	Trasferimento e razionalizzazione front office Ufficio Tributi	Si/no	Si/no		Si	Si	100%
	1.2	Prevenzione e recupero dell'evasione fiscale	Proventi dalla lotta all'evasione	Maggiori entrate accertate da lotta all'evasione/totale entrate correnti	%		3%	4.304.595,09 / 39.307.105,75 = 10,9	100%
	1.3	Ricognizione e razionalizzazione del patrimonio	Avvio del procedimento di alienazione come da programma triennale	Si/no	Si/no		Si	Si	100%

<i>Linea di Mandato</i>		<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2019</i>	<i>Rendicontazione</i>	<i>% di raggiungimento</i>
2. Politiche per la gestione e per il controllo del territorio fondato sul rispetto delle regole e della	2.1	Mantenimento degli standard di sicurezza degli edifici pubblici e del decoro urbano	Numero di interventi per la salvaguardia della sicurezza degli edifici pubblici	Numero	Numero interventi	Numero	4	7	100%
	2.2	Azioni di efficientamento energetico degli immobili comunali	Numero di interventi annui	Numero	Numero		2	1	50%

Comune di San Severo – Relazione della Performance 2019

<i>legalità</i>	2.3	Tutela e sicurezza del territorio	Controlli finalizzati al Rispetto del codice della strada	Numero di controlli 2018/numero controlli 2017	%	1	1	1	100%
	2.4	Completamento delle opere pubbliche in corso	Realizzazione degli interventi previsti dalla programmazione triennale delle OO.PP 2018/2020	Opere realizzate/opere programmate	%		n.d	n.d.	
	2.5	Pianificazione e gestione del verde urbano	Numero di interventi sul verde urbano	Numero di interventi	Numero		2	4	100%
	2.6	Ottimizzazione del ciclo dei rifiuti urbani	Migliorare il livello di raccolta rifiuti differenziata	T.annue 2018/t.annue 2019	%	1	1	0,94	94%
	2.7	Progettualità e miglioramento della urbanizzazione cimiteriale	Presentazione ed esecuzione di un piano di edificazione ed urbanizzazione cimiteriale	Presentazione ed esecuzione pianificazione	Si/no		Si	Si	100%

<i>Linea di mandato</i>		<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2019</i>	<i>Rendimento</i>	<i>% di raggiungimento</i>
3. Politiche per sviluppo economico della città	3.1	Politiche di sostegno al commercio	Promozione ed attivazione del Distretto Urbano del Commercio	Realizzazione evento	Si/no		Si	Si	100%
	3.2	Marketing del territorio	Valorizzazione delle eccellenze del territorio attraverso iniziative promozionali, di marketing con l'organizzazione di grandi eventi	Numero eventi realizzati	Numero		1	2	100%

Comune di San Severo – Relazione della Performance 2019

<i>Linea di mandato</i>		<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2019</i>	<i>Rendimento</i>	<i>% di raggiungimento</i>
4. Politiche sociali "La società ed il benessere dei cittadini"	4.1	Potenziamento dell'intervento comunale ad anziani e minori	Efficiente utilizzo delle risorse ministeriali per i programmi PAC	Risorse programmate/Risorse impegnate	%		90	100	100%
	4.2	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	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	Verso una nuova politica della casa	Emanazione avviso ed assegnazione Case popolari	Si/no	Si/no		Si	Si	100%
	4.5	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	100%

Comune di San Severo – Relazione della Performance 2019

<i>Linea di Mandato</i>		<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2019</i>	<i>Rendiconto</i>	<i>% di raggiungimento</i>
5. Politiche educative e culturali, per la crescita dell'individuo e della comunità	5.1	Manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici	Numero di edifici scolastici interessati dagli interventi	Numero edifici scolastici	Numero		3	4	100%
	5.2	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 2019/2018	%		10	13,4	100
	5.3	Programmazione degli eventi presso il teatro comunale	Incremento eventi programmati presso il teatro comunale	Numero eventi programmati presso il teatro comunale 2019/2018	%		5	10	100%
	5.4	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 2019/2018	Si		Si	Si	100%
	5.5	Realizzazione eventi presso la Galleria "L. Schingo"	Incremento degli eventi presso la galleria "L. Schingo"	Numero di eventi organizzati presso la galleria	numero		4	6	100%
	5.6	Attività di animazione di attività culturali e sociali	Incremento delle attività di animazione 2017/2016	Numero di eventi organizzati	Numero		22	115	100%

Comune di San Severo – Relazione della Performance 2019

<i>Linea di mandato</i>		<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2019</i>	<i>Rendimento</i>	<i>% di raggiungimento</i>
6. Politiche per lo sport	6.1	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	n.d.	
	6.2	Valorizzare il patrimonio degli impianti sportivi	Regolamentazione delle attività negli impianti sportivi comunali	Si/no		Si/no	Si	Si	100%

<i>Linea di mandato</i>		<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2019</i>	<i>Rendimento</i>	<i>% di raggiungimento</i>
7. Politiche giovanili	7.1	Nuovi modelli di rappresentazione “istituzionale” del mondo giovanile	Attivazione del Forum dei giovani	Si/no	Si/no		Si	Si	100%
	7.2	Attivazione di iniziative di formazione	Incontri con gli stakeholder sociali del territorio	Numero di incontri	Numero		3 incontri “Costituzione Diritto Vivo”	3	100%

Comune di San Severo – Relazione della Performance 2019

<i>Linea di mandato</i>		<i>Obiettivi strategici</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Formula</i>	<i>Unità di misura</i>	<i>Valore storico</i>	<i>Target 2019</i>	<i>Rendimento</i>	<i>% di raggiungimento</i>
<i>8. La macchina comunale al servizio dei cittadini: un Comune che "Ascolta" e decide</i>	8.1	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	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	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	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	35	100%
	8.5	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	Progettato o sospeso	

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 2019-2021 è stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 30 gennaio 2019. 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 <i>(Max 2000 caratteri)</i>
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	Si precisa innanzitutto, che l'attuale RPCT è stato incaricato con decreto sindacale n.80 in data 21.10.2019. Dagli atti d'ufficio e dalle notizie ed informazioni assunte dai dirigenti e responsabili degli uffici sullo stato di attuazione del piano è emersa una parziale partecipazione del personale alla redazione dello stesso ed alla conseguente gestione. Il Piano è stato comunque attuato

	secondo finalità. ed il giudizio è 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 secondo le finalità previste. La rotazione dei dirigenti responsabili non c'è stata stante il numero degli stessi e le cessazioni medio tempore intervenute per motivi vari : 1 dirigente tecnico di ruolo, 1 dirigente finanziario di ruolo (in mobilità presso altro ente dal 1.3.2019) due incaricati ex art 110. co.1, del TUEL di cui un dirigente amministrativo ed uno tecnico cessato dal 9.6.2019. 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 ed il coordinamento è stato garantito dal RPCT con il supporto giuridico amministrativo la gestione attiva nell'attuazione delle misure previste nel PTPCT per la prevenzione di eventuali comportamenti corruttivi attraverso la collaborazione con dirigenti e responsabili degli uffici.
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	Gli aspetti critici sono legati alla scarsa percezione della cultura dell'etica e della legalità da parte del personale nei comportamenti amministrativi. A tal fine si sottolinea l'importanza di una formazione costante e mirata nonché la necessità di una ricognizione generale e puntuale dei processi, dei procedimenti e delle attività degli uffici finalizzata al costante aggiornamento e/o potenziamento delle misure di prevenzione.

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., con incarico di A.P. (dotati di autonomia gestionale) e A.S., 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	Relazione interna	Grado di cooperazione interprofessionale.	
	Relazione esterna	Audit con cittadini e stakeholder.	

Comune di San Severo – Relazione della Performance 2019

comunicazione, interna ed esterna	<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 2019-2021"*, approvato con Deliberazione di giunta n. 16 del 12/01/2019.

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

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 **19.11. 2020**, 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, **19.11.2020**

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 **19.11.2020**

La relativa adozione viene altresì comunicata in elenco ai Capigruppo in pari data con prot.n **72**

San Severo, **19.11.2020**

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Vito Tenore

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

San Severo, **19.11.2020**

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Vito Tenore