



COMUNE DI CIRÒ MARINA
(Provincia di Crotone)

Relazione sulla Performance collettiva di Ente
Anno 2018

Articolo 4 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 121 del 17 luglio 2013
e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n° 16 del 7 febbraio 2017

Sommario

PARTE I GENERALE	3
1.1 Premessa.....	3
1.2 Principi generali	5
1.3 Contesto normativo	5
1.4 Contesto organizzativo	6
1.5 Risorse economico-finanziarie, risorse strumentali e immobili	8
1.5.1 Indicatori Finanziari.....	8
1.6 Sistema di misurazione della performance individuale	9
1.7 La misurazione della performance generale dell'Ente per l'anno 2018.	15
PARTE II Allegati Tecnici (Performance di Ente, Organizzativa e Individuale)	
16	
2.1 Premessa.....	16
2.2 Area Affari Generali	18
2.3 Area Economica Finanziaria	19
2.4 Area Tecnico Manutentiva	20
2.5 Area Polizia Municipale.....	21
2.6 Area Promozione e Sviluppo del Territorio/Servizi alla persona.....	22

PARTE I

GENERALE

1.1 Premessa

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (nel testo ampiamente modificato dal D. Lgs. n. 74/2017), nel delineare la disciplina del ciclo della *performance*, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale entro il 30 giugno da parte delle amministrazioni pubbliche di una Relazione sulla *performance* che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

In particolare, per quanto riguarda gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, c. 3-bis, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla *performance* può essere unificata al rendiconto della gestione.

In ottemperanza a queste disposizioni, si è provveduto ad elaborare il documento che segue, il quale compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2018, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazione n. 5/2012, tuttora valido.

Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca l'intelaiatura delle strutture dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento.

L'albero della *performance* illustra poi a cascata gli elementi del processo di pianificazione che, muovendo dal mandato istituzionale, si disarticola nei singoli livelli fino ad arrivare

alla descrizione degli obiettivi strategici/operativi e gestionali e delle relative risultanze rilevate.

Il documento è corredato da schede sinottiche in cui, in correlazione agli obiettivi, sono indicate le risorse finanziarie stanziata e impegnata, gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati e i valori raggiunti a consuntivo.

Nell'anno 2018, la Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta comunale n. 120 dell'08.11.2018 ha approvato il Piano della *performance*, in attuazione dell'art. 10 del citato regolamento.

La presente Relazione sulla *performance*, predisposta in attuazione del citato regolamento, costituisce snodo fondamentale per la chiusura del ciclo della *performance* e della valutazione individuale, in quanto fornisce elementi di misurazione che incidono sulla *performance* individuale del personale dipendente dell'Ente.

L'azione di graduale implementazione del sistema premiale, iniziata con il varo del D. Lgs. n. 150/2009 e proseguita con tutti gli atti di indirizzo applicativi della riforma stessa (Civit, ANCI, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ragioneria generale dello Stato, Sezioni di controllo della Corte dei Conti, etc.), è giunta ad un livello che richiede di interventi di verifica complessiva, nella consapevolezza della necessità di una continua manutenzione peraltro espressamente prevista dall'art. 7 del D. Lgs. 150/2009.

La Relazione sulle *Performance* rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale l'Ente rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo, in tal senso, il ciclo di gestione della *performance* che, come detto, si è sviluppato sul base:

1. Sistema di Valutazione della Performance
2. Piano della Performance

Nei paragrafi seguenti viene descritto il percorso seguito per l'elaborazione della Relazione sulla performance, il contesto normativo e il sistema di misurazione della performance. Vengono inoltre esposti i dati di sintesi relativamente agli aggregati economici-finanziari e al personale.

Negli allegati tecnici vengono forniti i dati di dettaglio della performance generale di ente e gli esiti delle misurazioni e valutazioni degli obiettivi assegnati ai settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.

1.2 Principi generali

La Relazione sulla Performance, è il documento annuale, redatto a consuntivo, composto dalle schede finali degli obiettivi di tutti i settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente. Costituisce, con le risultanze della performance complessiva dell'Ente, lo strumento attraverso il quale l'Ente rende conoscibili i risultati della misurazione e della valutazione.

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e l'indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Attraverso una rassegna dei dati e degli elementi più significativi, la relazione rappresenta una visione di sintesi della performance complessiva dell'Ente nell'anno 2018, come programmata nell'ambito del Piano della performance adottato dall'Ente ed evidenzia gli eventuali elementi di criticità sia in alcuni risultati che nei sistemi di rilevazione dei dati e delle informazioni; ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare, di raccogliere i dati e di comprendere (direttamente) e far comprendere alla collettività, in modo sempre più puntuale ed approfondito, l'attuazione e lo sviluppo dei compiti istituzionali ed il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

Il presente documento è in linea con il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Ente con delibera della Giunta comunale n. 121 del 17.07.2013, modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 17.02.2017 e rappresenta, pertanto, un documento che si pone l'obiettivo di un graduale, tempestivo e continuo adeguamento ai principi del D. Lgs. 150/2009.

1.3 Contesto normativo

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 150/2009, costituisce il documento che conclude il Ciclo della performance, così come previsto dall'art. 4 del medesimo testo legislativo. Con essa l'Amministrazione monitora, misura e

infine illustra i risultati, in termini di performance organizzativa ed individuale, ottenuti nel corso dell'anno precedente.

L'Organismo indipendente di valutazione, in base a quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c, del d. lgs. 150/2009 e dal Regolamento di disciplina della performance e delle premialità, valida il documento approvato dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo.

Con la validazione l'Organismo di valutazione attesta che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente per come risulta dalla misurazione dei singoli indicatori effettuata con la collaborazione delle strutture interne. La mancanza della Relazione (approvata dalla Giunta e validata dall'Organismo Indipendente della valutazione), per qualsiasi motivo, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali (art. 14, comma 6, D. Lgs. n. 150/2009).

1.4 Contesto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente prevede un' articolazione nelle seguenti Aree:

AREA	RESPONSABILE	SERVIZIO	UFFICIO
Area "Affari Generali"	Giuseppe Fuscaldo	<ul style="list-style-type: none"> - Organi istituzionali, partecipazione e decentramento - Affari Generali - Segreteria Consiglio - Segreteria Giunta - Gabinetto del Sindaco e comunicazione - Protocollo ed Archivio - Albo Pretorio - U.R.P. - Ufficio Personale 	Contratti Legale e contenzioso U.R.P. Albo Pretorio on-line
Area "Servizi Demografici e Statistica"	Paolo Lo Moro ad interim	<ul style="list-style-type: none"> - Servizi demografici e Statistica - Autenticazioni e Passaporti - Autocertificazioni - Strutture sanitarie - Servizi di prevenzione e riabilitazione - Strutture residenziali e di ricovero per anziani - Farmacie 	Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Leva Notificazioni Servizi sociali
Area "Economico-Finanziaria"	Nicodemo Tavernese	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione, gestione economica, finanziaria e controllo di gestione; - Servizi fiscali - Società partecipate - Servizio Economale 	Economato, Tributi

AREA	RESPONSABILE	SERVIZIO	UFFICIO
		<ul style="list-style-type: none"> - Gestione delle entrate tributarie e patrimoniali 	
Area "Tecnica"	Giuseppe Marino	<ul style="list-style-type: none"> - Manutenzione patrimonio - Sicurezza sul lavoro - Gestione del Patrimonio - Tenuta inventario immobili comunali - Edilizia pubblica, privata e cimiteriale - Piani di edilizia - Protezione Civile - Demanio - Espropri - Gestione beni mobili comunali ed automezzi comunali Catasto - Appalti lavori, forniture e servizi - Servizio idrico integrato - Servizio smaltimento rifiuti - Parchi e servizi per la tutela ambientale del verde, ecc. 	Protezione Civile, Urbanistica, Patrimonio, Ambiente e Territorio, Lavori Pubblici, Appalti pubblici, Servizi pubblici locali
Area "Servizi alla persona"	Mario Patanisi	<ul style="list-style-type: none"> - Servizi alla persona - Istruzione, Assistenza scolastica - Trasporto, refezione e altri servizi scolastici - Biblioteche, musei e pinacoteche; - Sport, Turismo, Spettacolo e Tempo libero - Pari opportunità e Politiche giovanili; - Tenuta inventario beni mobili - Cultura, teatri, attività culturali e servizi diversi nel settore culturale - Agricoltura 	
Area "Vigilanza"	Salvatore Anania	<ul style="list-style-type: none"> - Polizia urbana, rurale, commerciale ed amministrativa - Vigilanza edilizia e vigilanza patrimonio comunale - Viabilità circolazione stradale e servizi connessi - Servizi relativi all'industria, commercio, artigianato, agricoltura - Altri servizi produttivi 	SUAP, Sportello unico attività produttive

Personale in servizio al 31.12.2018

Categoria	Tempo pieno		Part-time		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
D3	2				2
D	4	1			5

C	6	4			10
B3	1				1
B	7		9	15	31
A	4				4
Totale	24	5	9	15	53

Il Comune di Cirò Marina è privo di figure dirigenziali per cui il ruolo di posizioni organizzative è rivestito dai dipendenti inquadrati nelle Categorie D.

1.5 Risorse economico-finanziarie, risorse strumentali e immobili

Con riferimento all'anno 2018 di seguito si allegano alcuni prospetti esplicativi riferiti alla situazione patrimoniale, economica e finanziaria del Comune che esplicitano la consistenza del patrimonio dell'Ente e consentono una visione d'insieme dell'andamento dell'ultimo triennio:

- **Allegato a): Verifica equilibri anno 2016**
- **Allegato a-1): Verifica equilibri anno 2017**
- **Allegato a-2): Verifica equilibri anno 2018**

- **Allegato b): Prospetto dimostrativo del risultato di amministrazione anno 2016**
- **Allegato b- 1): Prospetto dimostrativo del risultato di amministrazione anno 2017**
- **Allegato b-2): Prospetto dimostrativo del risultato di amministrazione anno 2018**

1.5.1 Indicatori Finanziari

Di seguito viene allegato il **Piano degli indicatori di bilancio** - Dettaglio calcoli indicatori sintetici per l'ultimo triennio:

- **Allegato c): Piano degli indicatori di bilancio dettaglio calcoli indicatori sintetici anno 2016**
- **Allegato c -1): Piano degli indicatori di bilancio dettaglio calcoli indicatori sintetici anno 2017**
- **Allegato c -2): Piano degli indicatori di bilancio dettaglio calcoli indicatori sintetici anno 2018**

Grazie a tali indicatori si riescono ad ottenere informazioni utili sulla situazione finanziaria dell'Ente: i dati esposti, estremamente sintetici, consentono di disporre con immediatezza di una visione d'insieme per formulare considerazioni sull'andamento delle risorse che sono a disposizione dell'Ente.

1.6 Sistema di misurazione della performance individuale

L'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con i cicli di programmazione e di bilancio, il ciclo della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:

- a) i criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- b) le modalità e i documenti per la rappresentazione della performance attesa;
- c) le modalità e i documenti per il monitoraggio della performance;
- d) le modalità per la verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra performance realizzata e performance attesa.

Secondo quanto previsto dal Regolamento, il sistema di misurazione e valutazione è articolato nei seguenti fattori di valutazione:

- a) performance organizzativa della struttura di appartenenza risultante dalla relazione sulla Performance;
- b) performance generale dell'ente risultante dalla relazione sulla Performance;
- c) grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
- d) competenze e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo;
- e) capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata anche attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa si realizza attraverso obiettivi strategici e operativi, misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati.

Gli elementi di dettaglio di ciascun fattore di valutazione, nel numero massimo di 3 per ciascun fattore, è la relativa incidenza è definita nel Piano della Performance, nel rispetto di quanto stabilito

dal sistema di misurazione adottato ai sensi dell'art. 4 del suddetto Regolamento ed in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato.

Secondo quanto previsto all'art. 12 del Regolamento di misurazione e valutazione della performance, gli obiettivi rilevanti ai fini della misurazione della Performance organizzativa si dividono in:

1. Strategici
2. Operativi.

Gli obiettivi di Performance organizzativa, sia operativi che strategici, e individuali presentano le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie della Regione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno per gli obiettivi operativi e triennale per gli obiettivi strategici;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al periodo precedente;
- g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

Nel Piano della performance 2018 non sono presenti gli obiettivi individuali; in tal caso, il peso sarà redistribuito sugli obiettivi di performance organizzativa.

Il peso della performance generale di Ente e della performance dell'unità organizzativa, nella valutazione individuale del personale dell'Ente viene riportato nella seguente tabella

Ambito (art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 150/2009)	PESO %			
	Personale titolare P.O.	Fascia D	Fascia C	Fascia A/B
1 a. Performance organizzativa dell'area/settore/servizio	30	20	10	10
1.b Obiettivi individuali ¹	10	10	10	-
2. Performance generale di Ente	10	10	10	10
3. Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	40	60	70	80
4. Capacità di differenziazione e valutazione dei collaboratori (**)	10	-	-	-
TOTALE	100	100	100	100

Viene prevista una coerenza tra la misurazione della performance generale di Ente (cui concorrono tutti gli obiettivi strategici di performance) e la performance organizzativa delle strutture (cui concorrono gli obiettivi operativi che declinano quelli strategici). In questo modo viene perseguito l'obiettivo di rendere coerenti i diversi livelli di misurazione della performance oltre che determinare una sicura incidenza sulla performance individuale.

La disciplina interna, vigente nel 2018, non considerava in modo esplicito le prescrizioni normative la cui attuazione è rilevante ai fini della valutazione individuale; pertanto in sede di valutazione individuale il valutatore dovrà valutare anche questi aspetti nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi così come dovrà essere valutata la capacità di differenziazione delle valutazioni per i titolari di posizione organizzativa, in quanto trattasi di un ambito di valutazione prescritto dall'art. 9 del DLgs. 150/2009 e direttamente applicabile in tutte le amministrazioni.

Vi sono alcuni aspetti che potranno essere oggetto di integrazione nell'ambito degli aggiornamenti del sistema.

¹ Qualora non siano stati assegnati obiettivi individuali, i punti di cui al fattore 1b, devono essere sommati al fattore 1 a "performance organizzativa". Il peso di quest'ultimo fattore verrà quindi a corrispondere alla sommatoria dei due fattori di valutazione 1a e 1b.

(**) Nei casi previsti dell'art. 6, comma 4 lettera b), del regolamento il peso viene inglobato nel fattore 3.

Con il presente documento vengono forniti importanti elementi da utilizzare per il completamento della valutazione individuale di tutto il personale.

In particolare, viene fornito:

- l'esito della misurazione della performance generale di Ente;
- l'esito della misurazione della performance di ciascuna struttura organizzativa di primo livello.

Per completare il processo di valutazione individuale è opportuno procedere come segue, in base al vigente regolamento di disciplina della performance e della premialità.

1. I titolari di posizione organizzativa procedono alla valutazione dei propri collaboratori e a tal fine possono richiedere a ciascuno una relazione che fornisca elementi utili per ciascun fattore valutativo. In particolare, nella relazione i valutandi forniscono:
 - a. in relazione agli esiti della performance organizzativa ogni elemento utile per la valutazione individuale
 - b. ogni elemento utile per la misurazione oggettiva degli obiettivi individuali e per motivare le ragioni dei risultati ottenuti;
 - c. ogni elemento utile per la valutazione degli ulteriori fattori di valutazione e degli elementi di dettaglio in cui si struttura.
2. I titolari di posizione organizzativa compilano la scheda di valutazione per ciascun collaboratore tenendo conto dell'eventuale relazione individuale da questi presentata, valutano la opportunità di un colloquio individuale e trasmettono la scheda finale al destinatario della valutazione e al responsabile preposto alla gestione delle risorse umane per le determinazioni di competenza, salvo la richiesta di riesame.
3. Una volta conclusa la valutazione dei propri collaboratori da parte dei titolari di posizione organizzativa l'esito delle medesime valutazioni verrà trasmessa all'Organismo indipendente di valutazione, affinché proceda alla valutazione della capacità di differenziazione delle valutazioni.
4. L'Organismo indipendente di valutazione procede alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa, valuta altresì, il personale con specifiche responsabilità,

chiedendo, se necessario, ai medesimi la predisposizione di una relazione con la quale vengono forniti:

- a. in relazione agli esiti della performance organizzativa ogni elemento utile per motivare le ragioni dei risultati ottenuti dalla struttura di appartenenza;
- b. ogni elemento utile per la valutazione dei comportamenti organizzativi;
- c. in relazione alla capacità differenziazione forniscono elementi che possano spiegare le ragioni di una bassa differenziazione nelle valutazioni dei propri collaboratori.

5. Il Nucleo di valutazione effettuerà, se lo riterrà necessario, un colloquio con i destinatari della valutazione.
6. Le schede definitive vengono trasmesse al responsabile del servizio Personale affinché le notifichi al destinatario della valutazione.

A norma del vigente sistema di misurazione e valutazione, entro 10 giorni dalla data della trasmissione della scheda definitiva di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 20 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta. Ai fini del riesame il valutatore effettua obbligatoriamente un nuovo colloquio.

Il percorso di elaborazione della Relazione

La Relazione sulla Performance è il documento annuale, redatto a consuntivo, che espone i risultati degli obiettivi di performance assegnati dal Piano, segnatamente quelli strategici ed operativi che concorrono alla misurazione della performance organizzativa.

Alla elaborazione della Relazione sulla performance 2018 si è pervenuto attraverso i seguenti passaggi:

1. Definizione schema di rendicontazione dei risultati con riferimento sia agli obiettivi di performance, organizzativi e individuali, previsti dal Piano della performance.

2. Trasmissione delle schede di rendicontazione a tutti i Responsabili delle aree coinvolte nel Piano della performance 2018.
3. Acquisizione dei dati di rendicontazione e compilazione delle schede da parte dei responsabili di settore, raccolti dal servizio Personale.
4. Verifiche tecnico-metodologiche delle schede di monitoraggio.
5. Elaborazione di uno schema di relazione.
6. Raccolta di ulteriori dati significativi ai fini dell'esposizione della salute organizzativa e finanziaria dell'Ente.
7. Elaborazione di una bozza di relazione.

I valutatori, in sede di valutazione individuale, tengono conto, di eventuali cause oggettive, non prevedibili e non controllabili che abbiano determinato il mancato raggiungimento o il raggiungimento parziale di un singolo obiettivo o che incidano negativamente sulla chiarezza delle rendicontazioni e sulla certezza e stabilità delle fonti.

A titolo esemplificativo:

- alto grado di innovatività ed incertezza di taluni ambiti organizzativi;
- variabili esogene oggettive e non controllabili dall'ente (ad es. influenza sulla capacità di spesa di una manovra finanziaria correttiva infra-annuale; ridefinizione delle funzioni dell'ente in esito a riforma istituzionale, ecc.);
- variabili endogene oggettive e non controllabili dall'ente (diminuzione significativa del personale, in termini quali-quantitativi in mancanza di nuove assunzioni o taglio delle risorse finanziarie a causa di vincoli di finanza pubblica, ecc.);
- non dimostrabilità dei risultati o fonti di rilevazioni caratterizzate da livelli di incertezza;
- comportamenti organizzativi non adeguati al perseguimento degli obiettivi.

L'Ente garantisce la visibilità della Relazione sulla Performance, una volta approvata, tramite pubblicazione sul sito web istituzionale e sulla Sezione Amministrazione Trasparente.

1.7 La misurazione della performance generale dell'Ente per l'anno 2018

Nel sistema di misurazione e valutazione vigente nel 2018 non sono presenti indicazioni circa le modalità per la misurazione e la valutazione della performance generale di Ente. Il regolamento prevede che, in assenza di ulteriori indicazioni, la performance generale dell'Ente venga misurata come grado di attuazione degli obiettivi strategici.

Gli obiettivi strategici vengono misurati attraverso la realizzazione degli obiettivi operativi assegnati alle singole Aree.

Negli allegati tecnici, cui si rinvia, vengono riportati dettagli delle misurazioni degli obiettivi strategici ed operativi per ciascuna Area, la fonte di misurazione, le motivazioni di eventuali scostamenti.

PARTE II

Allegati Tecnici (Performance di Ente, Organizzativa e Individuale)

2.1 Premessa

Il presente documento contiene gli allegati tecnici a supporto dei dati di sintesi riportati nella parte generale della Relazione sulla *performance* 2018; fornisce il quadro riepilogativo dello stato di attuazione degli obiettivi operativi al 31/12/2018 che determina la misurazione della *performance* organizzativa delle unità organizzative di primo livello in cui si articola l'Ente.

Le schede di rendicontazione degli obiettivi operativi sono state compilate dagli attuali responsabili di settore trasmesse alle strutture interne preposte all'elaborazione della Relazione e per conoscenza all'Organismo di Valutazione:

- Area **Affari Generali**- Sig. Giuseppe Fuscaldo;
- Area **Servizi Demografici e Statistica**- Dott. Lo Moro Paolo;
- Area **Economico- Finanziaria** -Dott. Nicodemo Tavernese;
- Area **Servizi alla Persona**- Arch. Mario Patanisi;
- Area **Vigilanza**- Sig. Salvatore Anania;
- Area **Tecnica**- Ing. Giuseppe Marino.

Vengono, inoltre, rendicontati gli obiettivi individuali del **Segretario generale dell'Ente**.

I dati per il calcolo della *performance* generale di Ente sono riportati nella parte generale della relazione sulla *performance* 2018.

Le schede di ciascun settore sono conservate agli atti dell'Ufficio Risorse Umane.

La sezione contiene il dettaglio della misurazione della performance organizzativa di ciascuna unità organizzativa di primo livello in cui si articola la struttura dell'Ente e le relative schede tecniche.

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al Settore conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture.

I risultati organizzativi dei settori riferiti all'anno 2018 sono rappresentati sinteticamente di seguito.

- **Area Affari Generali:**
- **Area Servizi Demografici e Statistica:**
- **Area Economico- Finanziaria**
- **Area Servizi alla Persona**
- **Area Vigilanza**
- **Area Tecnica**

Appare utile precisare che relativamente al Piano della Performance 2018 non vi sia stata attribuzione di obiettivi di tipo individuale e per tale ragione ai titolari di posizione organizzativa è possibile ricondurre quale unico fattore valutativo quello della performance organizzativa.

Di seguito vengono riportate i quadri riepilogativi di rendicontazione degli obiettivi operativi previsti per le singole Aree.

2.2 Area Affari Generali

Anno 2018				
Area AFFARI GENERALI				
Giuseppe FUSCALDO				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Programmazione annuale e pluriennale del fabbisogno di personale	Approvazione entro Marzo	10	NO	SI
Predisposizione regolamenti attuativi del Piano anticorruzione	Approvazione Regolamento	20	NO	SI
Definizione regolamentare dei procedimenti afferenti la destinazione dei beni confiscati alla criminalità	Approvazione Regolamento	20	NO	SI
Avvio gestione nuova anagrafe popolazione residente, alla luce del processo di semplificazione del rapporto tra cittadino e P.A., carta d'identità elettronica	Studio Normativa	20	NO	Rispetto normativa
Istruttoria e gestione del contenzioso nell'interesse dell'Ente	Relazione	10	NO	SI
Controllo servizio rilevazione presenze;	Monitoraggio ore non lavorate - Determina mensile	10	NO	SI
Aggiornamento sezione trasparenza per le parti di competenza		5	NO	100
Gestione Albo Pretorio	Corretta pubblicazione atti	5		100

2.3 Area Economica Finanziaria

Anno 2018				
Area Economica Finanziaria				
<i>Nicodemo TAVERNESE</i>				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Ottimizzazione del FCDE	Percentuale riduzione Fondo rispetto al 2017	10		-5%
Completamento ciclo di documenti contabili a seguito dell'approvazione dell'Ipotesi di Bilancio Stabilmente riequilibrato	Rispetto dei tempi	20		0
Evasione. Accorgimenti finalizzati a compensare le pretese creditorie con i debiti tributari	Importo crediti compensati	20		50.000,00
Analisi delle risultanze del primo dissesto	Relazione	10		SI
Elaborazione del DUP sezione operativa	Approvazione entro i termini	30		0
Revisione straordinaria società partecipate	Approvazione delibera nei termini	10		0

2.4 Area Tecnico Manutentiva

Anno 2018				
Area TECNICO MANUTENTIVA				
<i>Giuseppe MARINO</i>				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Predisposizione della programmazione annuale e pluriennale delle OOPP 2018/2020 da inserire nel DUP	Approvazione nei termini	20	0	0
Manutenzione patrimonio comunale	Numero di interventi	20	25	30
Predisposizione regolamento sugli incentivi tecnici	Approvazione regolamento	10	NO	SI
Verifica strutture pubbliche	Numero di verifiche	20	0	5
Gestione consumi energia elettrica, acqua e carburante	Riduzione residui di competenza rispetto all'anno precedente	20		-10%
Viabilità Comunale	Numero di interventi	10	5	10

2.5 Area Polizia Municipale

Anno 2018				
Area POLIZIA MUNICIPALE				
<i>Salvatore ANANIA</i>				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Programmazione della vigilanza edilizia e commerciale	Dcumento di programmazione	10	NO	SI
Vigilanza manifestazioni pubbliche per il rispetto delle disposizioni in tema di safety&security	Numero di manifestazioni con vigilanza	20	4	4
Organizzazione e cura manifestazioni annuali	Numero di manifestazioni	10	8	8
Modifica regolamento sull'imposta di soggiorno	Approvazione entro Ottobre	20		0
Accertamenti concessionari di beni demaniali	Numero di controlli	20	10	30
Controllo pubbliche affissioni	Numero di controlli	20	20	50

2.6 Area Promozione e Sviluppo del Territorio/Servizi alla persona

Anno 2018				
Area PROMOZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO/SERVIZI ALLA PERSONA				
<i>Mario PATANISI</i>				
Obiettivi	Indicatore	Peso	Val. Iniz.	Target
Predisposizione nuovo Capitolato mensa scolastica	Capitolato	10		SI
Piano di dimensionamento rete scolastica	Delibera di Consiglio entro settembre	20	0	0
Attuazione Programma stagione estiva 2018	Programma entro giugno	20		0
Gestione amministrativa riconoscimento "Bandiera Blu"	Riconoscimento Bandiera BLU	20	SI	SI
Manutenzione ordinaria degli edifici scolastici	Numero di interventi	20	5	10
Manutenzione piscina comunale	Numero di interventi	10	0	1