

Relazione sulla performance 2013

**Adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. ...
del ...**

Indice

1. Processo di redazione della Relazione sulla performance	Pag.	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni		7
2.1. <i>L'Amministrazione in cifre</i>		7
2.2. <i>La struttura organizzativa</i>		8
2.3 <i>Il personale</i>		10
2.4 <i>Le risorse finanziarie 2013</i>		11
2.5 <i>Le criticità, le opportunità, i punti di forza e quelli di debolezza</i>		12
3. Introduzione del sistema di misurazione e valutazione della performance		12
3.1 <i>Il Ciclo di gestione della performance</i>		13
3.2 <i>Il sistema di monitoraggio</i>		13
3.3 <i>La valutazione della performance</i>		18
4. Pari opportunità e il bilancio di genere		27
5. Conclusioni		27
ALLEGATO A		29

1. Processo di redazione della Relazione sulla performance

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c. 1 lettera b) del decreto legislativo n. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra, ai cittadini ed ai suoi stakeholders, i risultati ottenuti nell'anno, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La relazione, quindi, evidenzia a consuntivo i risultati raggiunti a livello organizzativo ed individuale rispetto ai singoli obiettivi e alle risorse programmati, con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indicando, ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive da adottare.

La stesura della relazione diventa pertanto necessaria in quanto, si condividono i risultati ottenuti dall'Ente e dal personale, a seguito della valutazione del merito, e si determina la quota di retribuzione accessoria da conferire al predetto personale.

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione si configura come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, infatti, la stesura del documento si ispira ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La rappresentazione dei risultati conseguiti è avvenuta attraverso la definizione degli obiettivi del Piano della performance 2013-2015.

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

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

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

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

Nello specifico, gli Obiettivi Operativi sono organizzati in genere in Obiettivi che contribuiscono alla performance organizzativa e in Obiettivi individuali (che

contribuiscono al raggiungimento della performance individuale), che contengono ciascuno:

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

Il documento scaturito in questa prima fase, però, necessita di alcune riflessioni inerenti il percorso intrapreso e il Piano redatto.

L’integrazione del Piano della Performance con gli strumenti di programmazione finanziaria tipici del Comune, però, è risultata di difficile attuazione dato che il Comune di Canosa di Puglia, così come la maggioranza dei Comuni italiani, vive una situazione di particolari incertezze relativamente alla definizione delle entrate e, di conseguenza, in merito alla stesura del bilancio di previsione, basti pensare che per l’anno 2013, il termine per deliberare il bilancio di previsione è stato differito al 30 novembre 2013.

Infatti, le attività che l’Ente ha inserito per il triennio preso in considerazione, scaturiscono dalle situazioni esistenti attualmente nell’Ente, comportando l’inserimento dei soli obiettivi che contribuiscono al raggiungimento della performance organizzativa.

E’ utile sottolineare che il Comune, nonostante le difficoltà, ha voluto costruire il Piano della performance non tanto secondo la logica del puro adempimento istituzionale, ma quanto piuttosto come momento di opportunità per pianificare le linee strategiche dell’Ente in armonia con la redazione del Bilancio di Previsione e del PEG, che individua per ogni area gestionale gli obiettivi da raggiungere e le relative dotazioni finanziarie e umane.

In questa prima stesura, si è voluto, quindi, cogliere l’occasione di:

- creare uno strumento quanto più possibile operativo;
- coerenza tra i diversi strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo già presenti nell’Ente;
- creare un sistema di misurazione e controllo più completo per meglio conoscere e “governare” l’Ente e disporre di informazioni utili in fase decisionale;
- sviluppare il processo di conoscenza delle risorse utilizzate e la trasparenza del sistema di programmazione e controllo.

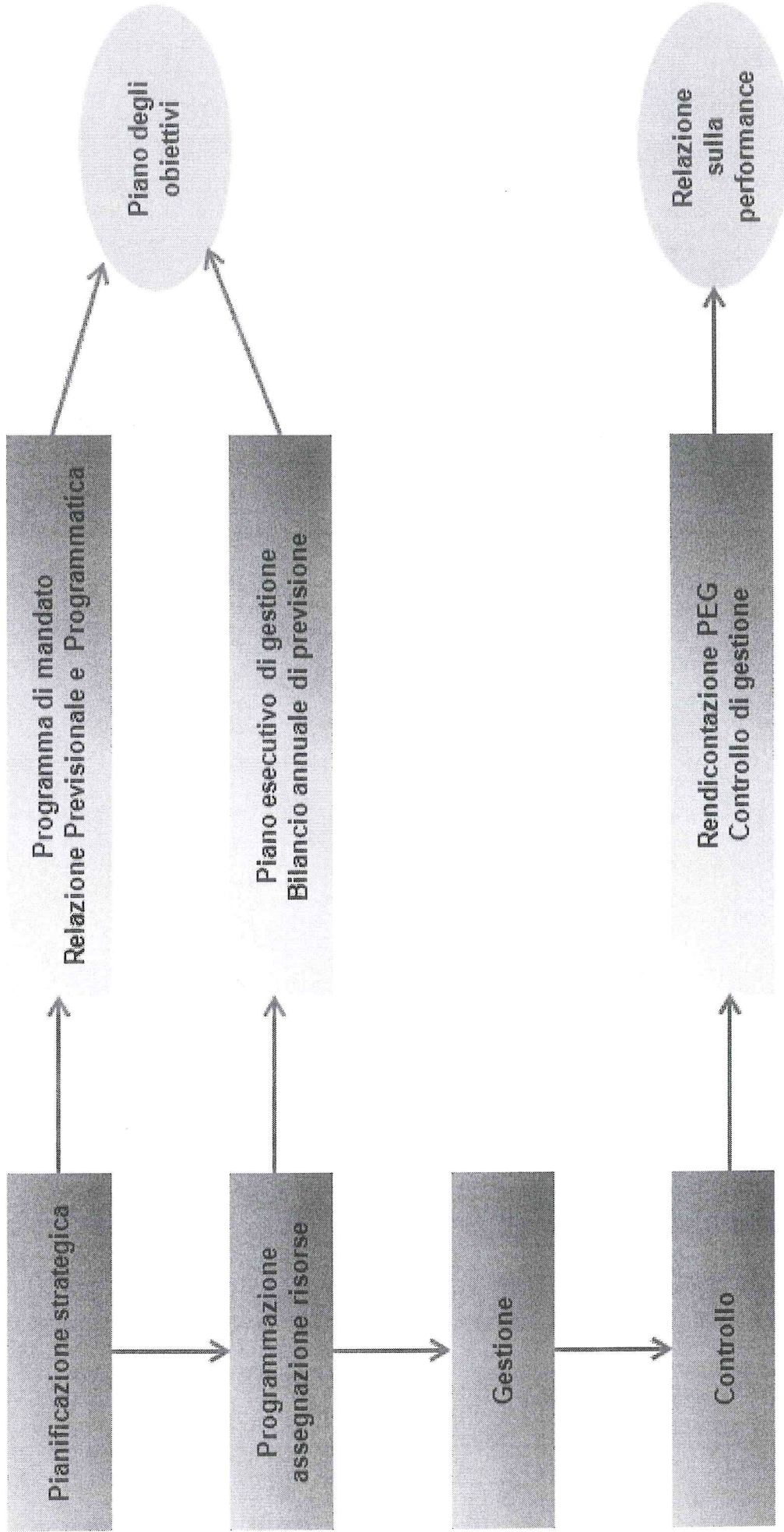
Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati inseriti i risultati ottenuti, a fine anno, dalle analisi di efficienza ed efficacia dell’azione

amministrativa, supportata dal Controllo di Gestione e dai dati di rendicontazione del Piano esecutivo di Gestione (Fig. 1).

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

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

Figura 1 - Processo di redazione della Relazione sulla Performance



Fonte: elaborazione Ente

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni

2.1. L'Amministrazione in cifre

Canosa di Puglia è un Comune italiano di 30.489 abitanti della provincia di Barletta-Andria-Trani, in Puglia (Tab. 1).

È collocato sul margine nord-occidentale dell'altopiano delle Murge da cui domina la valle dell'Ofanto e l'estesa pianura del Tavoliere delle Puglie, spaziando dal monte Vulture al Gargano, alla costa adriatica.

Canosa è caratterizzata da una geomorfologia e da una geologia unica, che vede nelle sue grotte, cavità ed inghiottitoi, diverse manifestazioni legate a fenomeni naturali (carsismo), ma anche antropici (cavità sotterranee usate per l'estrazione di materiali da costruzione). Queste caratteristiche uniche del territorio di Canosa le valgono prerogative di tutela paesaggistica.

Infatti, il Comune è considerato uno dei principali centri archeologici della Puglia e rappresenta uno dei casi più significativi di città a lunghissima continuità di insediamento. Reperti e vasi canosini sono in tutti i principali musei e collezioni private del mondo ma, naturalmente, testimonianze del suo passato sono disseminate nella città attuale e nel territorio circostante.

L'economia canosina è prevalentemente legata all'agricoltura e al settore primario, senza trascurare il turismo.

Le risorse storiche, archeologiche e turistiche favoriscono l'afflusso di visitatori e la posizione centrale della città rispetto al territorio circostante, grazie anche al facile accesso alla rete autostradale e stradale, che ha agevolato la nascita di imprese soprattutto nei settori tessile e alimentare.

Tabella 1 – La popolazione

	Maschi	Femmine	TOTALI
Popolazione al 1° gennaio 2013	14.802	15.390	30.192
Nati	145	120	265
Morti	118	129	247
Saldo Naturale	27	-9	18
Iscritti	349	372	701
Cancellati	227	215	442
Saldo Migratorio e per altri motivi	-122	-157	-279
Popolazione al 31 dicembre 2013	14.951	15.538	30.489

Fonte: elaborazione Ente

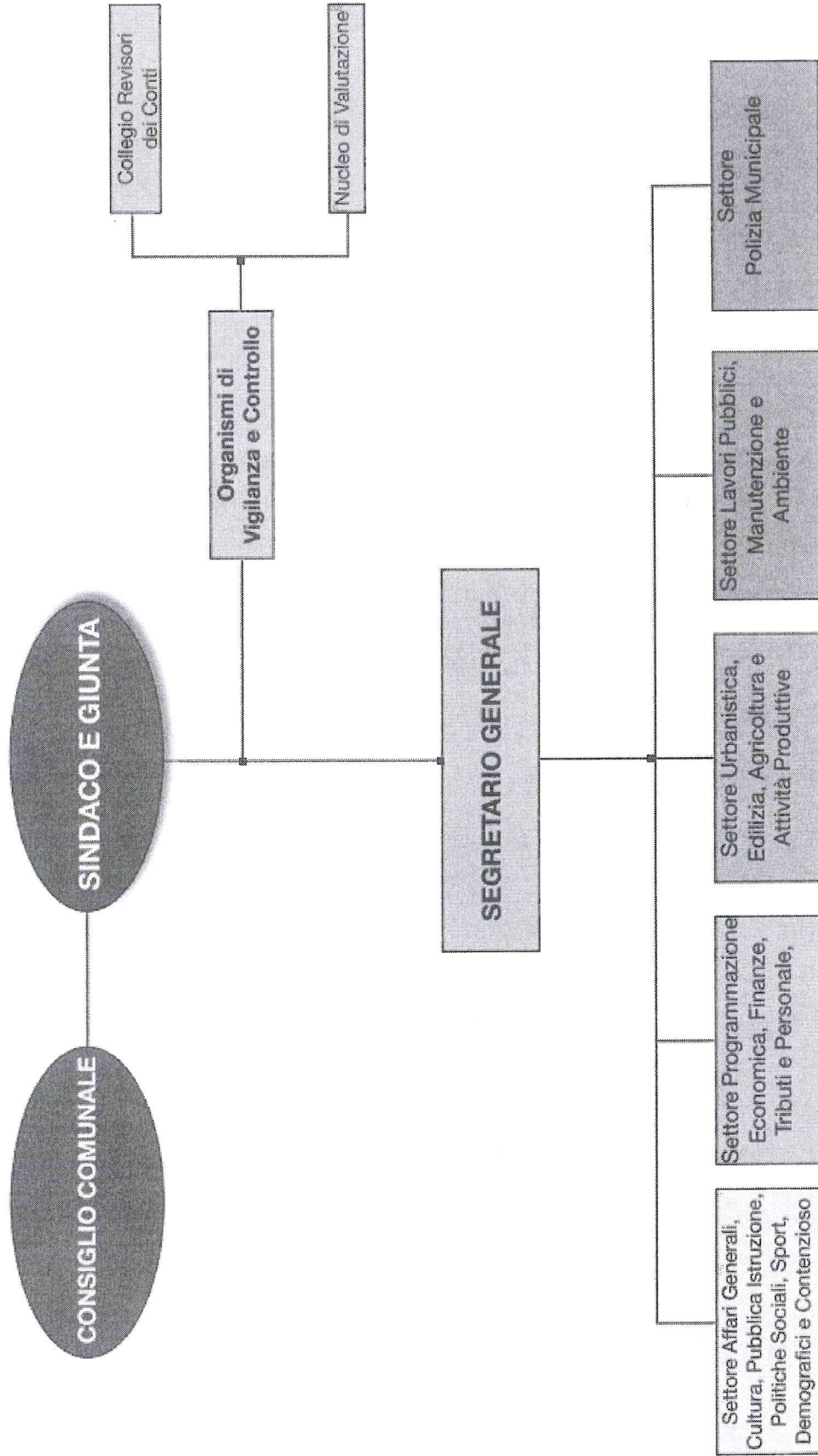
2.2. La struttura organizzativa

L'Ente esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione a consorzi secondo scelte improntate a criteri di efficienza, di efficacia e di economicità.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione con particolare riferimento alle Linee di mandato e al Piano Esecutivo di Gestione (Fig. 2).

Figura 2 – L'organigramma



2.3. Il personale

Le principali problematiche e lo scenario di interventi relativi alla gestione delle risorse umane sono state collegate alla necessità di mantenere qualità e quantità dei servizi resi, in un quadro di calo del numero dei dipendenti e di blocco delle assunzioni (Tab. 2 e Fig. 3) previste da recenti leggi statali.

In tal senso è stato fondamentale, quindi, il ruolo e l'apporto di tutti, la motivazione e la condivisione dei valori finalizzati alla buona amministrazione, al progetto di cambiamento dell'Ente, e al lavoro pubblico in generale.

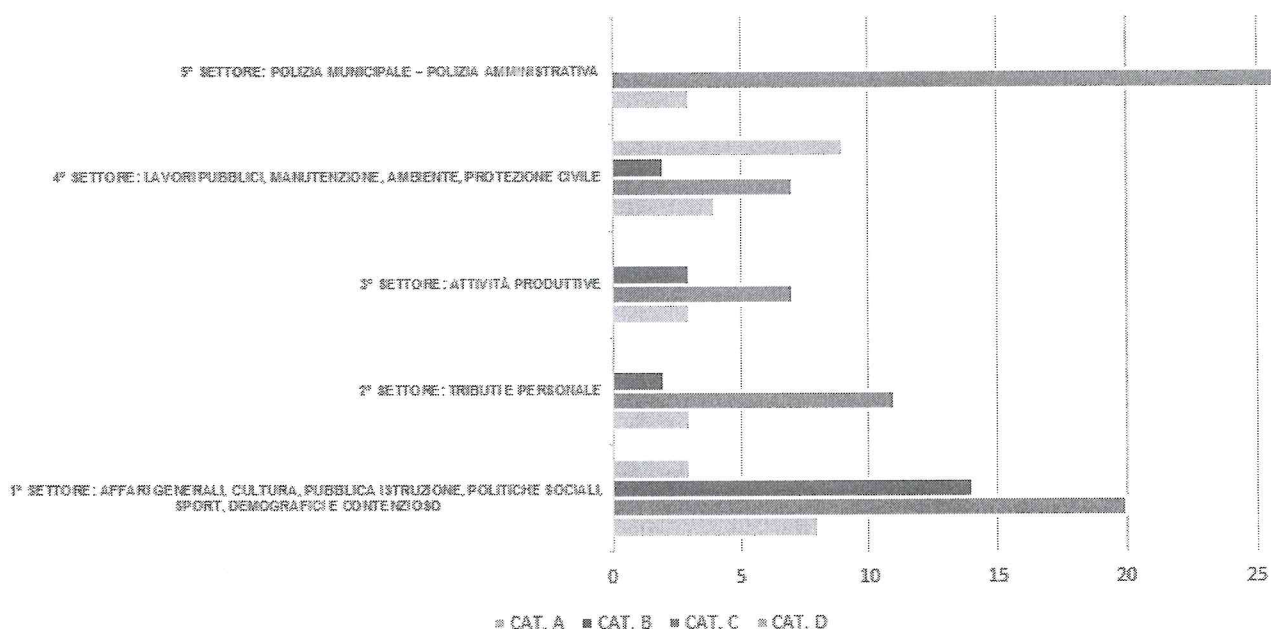
Sul piano più dettagliato della gestione delle risorse umane, è stato necessario accentuare la razionalizzazione organizzativa, mediante la modifica della struttura organica con eliminazione di un Settore. In termini di efficienza, il consolidamento della misurazione e valutazione dei risultati e degli obiettivi, è stata attuata indirizzando i compensi di produttività in funzione del merito.

Tabella 2 – Suddivisione del personale-anno 2013

SETTORI	DIRIGENTE	UNITA' LAVORATIVE ASSEGNATE AL SETTORE				TOT
		CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	
1° SETTORE: AFFARI GENERALI, CULTURA, PUBBLICA ISTRUZIONE, POLITICHE SOCIALI, SPORT, DEMOGRAFICI E CONTENZIOSO	1	8	20	14	4	46
2° SETTORE: PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, FINANZE, TRIBUTI E PERSONALE	1	3	11	2	0	16
3° SETTORE: URBANISTICA, AGRICOLTURA ED ATTIVITÀ PRODUTTIVE	1	3	7	3	0	13
4° SETTORE: LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONE, AMBIENTE, PROTEZIONE CIVILE	1	4	7	2	9	22
5° SETTORE: POLIZIA MUNICIPALE – POLIZIA AMMINISTRATIVA	AD INTERIM	3	26	0	0	29
TOTALE		21	71	21	13	126

Fonte: elaborazione Ente

Figura 3 – Personale suddiviso per categorie



Fonte: elaborazione Ente

2.4. Le risorse finanziarie 2013

Le difficoltà connesse all'attuale crisi economica e i tagli operati dallo Stato al Settore degli Enti locali hanno modificato il quadro delle risorse a disposizione dell'Ente, come si evince dai dati del Rendiconto di Gestione per l'anno 2013, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 23 aprile 2014, limitandone così la capacità di azione (Tabb. 3 e 4).

Tabella 3 – Entrate

ENTRATE DI COMPETENZA	PREVISIONE DEFINITIVA	ACCERTATO	SCOSTAMENTO	% ACCERTATO
Titolo I	14.493.368,18	12.136.961,16	- 2.356.407,02	83,74
Titolo II	4.484.236,66	4.404.949,82	-79.286,84	98,23
Titolo III	2.417.821,91	2.096.863,45	-320.958,46	86,73
Titolo IV	2.185.199,85	1.184.073,63	-1.001.126,22	54,19
Titolo V	5.248.043,07	300.000,00	-4.948.043,07	5,72
Titolo VI	4.781.000,00	1.752.209,38	-3.028.790,62	36,65
TOT	33.851.856,78	21.875.057,44		

Fonte: elaborazione Ente

Tabella 4 – Spese

USCITE DI COMPETENZA	PREVISIONE DEFINITIVA	IMPEGNATO	SCOSTAMENTO	% IMPEGNATO
Titolo I	20.632.115,87	17.691.339,57	-2.940.776,30	85,75
Titolo II	2.625.352,96	1.647.716,10	-977.636,86	62,76
Titolo III	5.813.387,95	844.471,72	-4.968.916,23	14,53
Titolo IV	4.781.000,00	1.752.209,38	-3.028.790,62	36,65
TOT	33.851.856,78	21.935.736,77		

Fonte: elaborazione Ente

2.5. Le criticità, le opportunità, i punti di forza e quelli di debolezza

Tabella 5 – Analisi dei fattori interni ed esterni all’Ente

PUNTI DI FORZA <i>Elementi agevolanti lo sviluppo dell'area aree di eccellenza</i>	PUNTI DI DEBOLEZZA <i>Elementi che ostacolano lo sviluppo, per i quali è necessario individuare ipotesi risolutive (o migliorative) aree ad alto margine di miglioramento</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Posizione geografica - Competenze professionali tradizionali specifiche dell'area - Tassi di disoccupazione e disoccupazione giovanile su livelli contenuti - Piccole imprese flessibili e relativamente reattive all'innovazione 	<ul style="list-style-type: none"> - Perdita costante di abitanti, seppure più limitata negli ultimi anni - Indice di vecchiaia elevato - Situazione comparto edilizia
OPPORTUNITÀ <i>Possibili vantaggi futuri che occorre essere pronti a sfruttare a proprio favore, allocando in modo flessibile le risorse</i>	MINACCE <i>Rischi o eventi o mutamenti futuri che potrebbero avere un grosso impatto sui risultati della strategia</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Creazione di reti per la razionalizzazione e il mantenimento dei servizi - Creazione di posti di lavoro per i giovani in settori che rafforzino l'identità e lo spirito di appartenenza al territorio, in particolar modo nella filiera agricoltura 	<ul style="list-style-type: none"> - Proliferazione di leggi che minacciano l'efficienza e l'efficacia della P.A. mediante un'appesantimento della burocrazia - Rigidità normativa europea e nazionale - Peggioramento della qualità della vita e dei servizi, con effetto di un'ulteriore perdita di popolazione

Fonte: elaborazione Ente

3. Introduzione del sistema di misurazione e valutazione della performance

Le disposizioni che disciplinano le linee generali del ciclo di gestione della performance sono contenute nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Canosa di Puglia” approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 208 del 24.09.2013, che individua:

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

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

3.1. Il Ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance nel corso del 2013 si è articolato nelle fasi seguenti, come previsto anche dal d.lgs. 150/2009.

Nel Piano della performance, approvato sono stati definiti ed assegnati gli obiettivi da perseguire.

Per ogni obiettivo, come già anticipato, sono stati definiti una serie di indicatori di valutazione, a cui sono stati associati un peso e un target espresso in termini di rendimento

Una volta individuati, tali obiettivi sono stati collegati alla performance organizzativa dell'Ente dei dirigenti e del restante personale, alle quali è stata connessa una percentuale delle risorse economiche da destinare in relazione al risultato raggiunto.

Nello specifico, gli obiettivi presi in considerazione sono stati gli Obiettivi Operativi collegati alla performance organizzativa, che riguardano lo svolgimento delle attività connesse alla funzione istituzionale dell'Ente e gli interventi migliorativi su di esse (performance organizzativa) (Tab. 6).

È importante sottolineare, però, che la valutazione del personale dipendente e dei dirigenti ha presupposto oltre alla verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi, anche la valutazione dei comportamenti organizzativi e le competenze dimostrate per il personale non dirigente, mentre per il personale dirigente la valutazione della performance è effettuata sulla base dei seguenti quattro profili:

- a) – qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa;
- b) - raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) - comportamenti organizzativi, avvalendosi delle schede di valutazione effettuate dai dipendenti nei confronti dei relativi dirigenti;
- d) - capacità di valutazione dei propri collaboratori.

3.2. Il sistema di monitoraggio

In questa ultima fase, successiva al 31.12, si è completato il monitoraggio degli obiettivi del Piano della performance e i progetti collegati al risultato, valutando, quindi, la performance organizzativa (Fig. 4).

Attraverso questo documento, che sarà validato dal Nucleo di valutazione e sarà successivamente adottato dalla Giunta Comunale, sono stati rendicontati i risultati degli obiettivi strategici e dei conseguenti progetti legati al risultato, nonché i premi di risultato dei dirigenti. Questa relazione sarà, inoltre, pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nell'area Amministrazione Trasparente.

Infatti, dall'esito della performance è disceso il risultato economico che sarà riconosciuto a tutto il personale, in modo da incentivare e valorizzare il merito di ciascuno.

Figura 4 - La struttura del Piano della performance 2013-2015

AREA STRATEGICA	Obiettivi Operativi
MANDATO ISTITUZIONALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ORDINARIA
	Adeguamento Locali EX - CIF
	Aggiornamento ed adeguamento oneri concessori
	Approvazione Regolamento TARES
	Assegnazione di un'area per un edificio di culto
	Compilazione e trasmissione della Relazione allegata al Conto annuale e del Conto annuale 2012
	Compilazione e trasmissione telematica del Modello 770 Semplificato e Ordinario
	Completamento delle urbanizzazioni dell'area PIP D/2
	Controllo del Territorio in materia di Ambiente
	Controllo del Territorio in materia di Commercio
	Controllo del territorio in materia di edilizia
	Convenzioni con ditte in zona P.I.P.D.S (attività artigianali)
	Implementazione del Controllo di gestione
	Iniziative teatrali con coinvolgimento del mondo scolastico
	Intervento di caratterizzazione in località Tufarelle
	Manutenzione immobili comunali e manutenzione verde Custodia immobili
	Nuova modulistica S.U.E. adeguata alla Legge Regionale
	Nuove norme per l'insediamento delle attività produttive negli edifici di pregio
	Nuovo regolamento per l'occupazione del suolo pubblico
	Piano Urbanistico Generale (PUG) - Pianificazione comunale urbanistica Regolamento
	PON Sicurezza per lo sviluppo Obiettivo Convergenza 2007-2013.
	Obiettivi Operativi 1.1 - 1.3 - 2.1 - 2.8
	Potenziamento dell'infrastruttura di rete
	Procedimenti amministrativi
	Recepire lo stato di bisogno dei soggetti in disagio sociale
	Redazione ed approvazione del Rendiconto di gestione

<p>AREA STRATEGICA</p> <p>MANDATO ISTITUZIONALE</p>	<p>OBIETTIVI STRATEGICI</p> <p>ATTIVITA' ISTITUZIONALE ORDINARIA</p>	<p>Obiettivi Operativi</p> <p>Semplificazione amministrativa</p> <p>Semplificazione rapporti con gli studi legali</p> <p>Viabilità e Sicurezza stradale</p>
--	--	---

Andando più nello specifico dell'esito del monitoraggio, nella pagina seguente viene riportato il grado di raggiungimento degli obiettivi in una logica ad albero (nel quale si evince immediatamente come ciascun obiettivo concorra alla performance organizzativa del livello organizzativo di riferimento e più nel complesso alla realizzazione della performance globale dell'Amministrazione) (Fig. 6).

Figura 6 - Albero della performance con il grado di raggiungimento degli obiettivi

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI
Mandato istituzionale	1° SETTORE Implementazione della normativa sulla trasparenza e anticorruzione, anche mediante potenziamento dell'infrastruttura informatica esistente, e ristrutturazione dei procedimenti amministrativi mediante analisi delle relative procedure istruttorie.	Adeguamento locali EX – CIF 100%
		Aggiornamento ed adeguamento oneri accessori 100%
		Approvazione Regolamento TARES 100%
	2° SETTORE Migliorare gli indicatori di efficacia, efficienza e di economicità del Comune attraverso l'attività del controllo di gestione consistente nella verifica sia nel corso che al termine della gestione dello stato di attuazione degli obiettivi programmati e assegnati.	Assegnazione di un'area per un edificio di culto 100%
		Compilazione e trasmissione della Relazione allegata al Conto annuale e del Conto annuale 2012 100%
		Compilazione e trasmissione telematica del Modello 770 semplificato e ordinario 100%
		Completamento delle urbanizzazioni dell'area PIP D/2 100%
		Controllo del Territorio in materia di Ambiente 100%
		Controllo del Territorio in materia di Commercio 100%
		Controllo del Territorio in materia di Edilizia 100%
		Convenzioni con ditte in zona PIP D6 100%
		Iniziativa teatrali con coinvolgimento del mondo scolastico 100%
		Intervento di caratterizzazione in località Tufarelle 100%
	3° SETTORE Piano urbanistico generale (PUG) Pianificazione Urbanistica Regolamento	Manutenzione immobili comunali e manutenzione verde – Custodia immobili 100%
		Implementazione del Controllo di Gestione 100%
	4° SETTORE Realizzazione infrastrutture Area PIP/2	Nuova modulistica SUE adeguata alla Legge Regionale 100%
		Nuove norme per l'insediamento delle attività produttive negli edifici di pregio 100%
		Nuovo regolamento per l'occupazione del suolo pubblico 100%
		PUG – Pianificazione comunale urbanistica Regolamento 100%
		PON Sicurezza per lo sviluppo, Obiettivo Convergenza 2007-2013 100%
		Potenziamento dell'infrastruttura di rete e dei sistemi informatici 100%
		Procedimenti amministrativi 100%
		Recepire lo stato di bisogno dei soggetti in disagio sociale 100%
Redazione ed approvazione del Rendiconto di gestione 100%		
Semplificazione amministrativa		
5° SETTORE Viabilità e sicurezza stradale mediante: - Interventi di sostituzione, ammodernamento, potenziamento, messa a norma e manutenzione della segnaletica stradale; - Potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale anche attraverso l'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature.		

	100%
Semplificazione rapporti con gli studi legali	100%
Viabilità e Sicurezza stradale	100%

Fonte: elaborazione Ente

Inoltre, nell'Allegato A sono inserite le schede di dettaglio per ogni obiettivo (con una breve descrizione), con le principali fasi di esecuzione, e con il risultato raggiunto da ciascun indicatore riferito all'anno 2013.

3.3. La valutazione della performance

Una volta effettuata la misurazione e la valutazione degli obiettivi, si è passati al processo di valutazione del personale dell'Ente.

Tale processo è basato sul principio della continuità, secondo il quale con un processo crescente, tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi, rispondendo, in proporzione alle relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione dell'attività svolta.

Infatti, ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, la misurazione della performance dei dirigenti, delle posizioni organizzative e del restante personale è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici Obiettivi Operativi e alla valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati.

Per poter attuare al meglio tale principio, sono stati individuati i parametri per la valutazione di tutto il personale, che si articolano distintamente in relazione ai seguenti raggruppamenti di personale, suddivisi in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo.

Valutazione della performance dei dirigenti responsabili dei settori

La valutazione della performance dei dirigenti, secondo quanto è stato previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance, è effettuata sulla base dei seguenti 4 profili:

1. la qualità del contributo assicurato alla Performance organizzativa. Al fine di rendere il più apprezzabile possibile tale profilo, l'Ente dovrà preferibilmente redigere appositi e specifici obiettivi trasversali e comuni a più Settori. L'obiettivo annuale di Performance organizzativa andrà affidato a tutti i Responsabili a cui spetterà il compito di attuarlo per il proprio Settore di competenza. Tali obiettivi trasversali e comuni, corredati dai necessari indicatori per la misurazione verranno valutati sulla base del loro grado di raggiungimento;
2. il raggiungimento di specifici obiettivi individuali indicati nel piano degli obiettivi;

3. i comportamenti organizzativi avvalendosi anche, di schede di valutazione effettuate dai dipendenti nei confronti dei Dirigenti;
4. la capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La proposta di valutazione dei Dirigenti responsabili dei Settori è effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base dei modelli di scheda allegati al Regolamento stesso. Successivamente il Sindaco valuta la performance individuale dei Dirigenti responsabili dei Settori.

Per quanto riguarda, invece, la ripartizione merito-premi, il Sistema di misurazione e valutazione della Performance prevede la suddivisione seguente:

- Punti da 900 a 1000: viene erogato il 100% della retribuzione di risultato;
- Punti da 800 a 899: viene erogato l'85% della retribuzione di risultato;
- Punti da 600 a 799: viene erogato il 70% della retribuzione di risultato;
- Punti da 500 a 599: viene erogato il 50% della retribuzione di risultato;
- Punti da 350 a 499: viene erogato il 20% della retribuzione di risultato;
- Punti da 0 a 349: non viene erogata alcuna retribuzione di risultato.

Come si evince chiaramente dalla Tabella 6, il processo di valutazione effettuato dal Nucleo ha prodotto una valutazione complessiva per tutti i Dirigenti, pari al massimo del punteggio attribuibile.

Tabella 6 – Valutazione complessiva dei dirigenti

Punteggio	Dirigenti in organico	TOT
Da 900 a 1000	5	5
Da 800 a 899		
Da 600 a 799		
Da 500 a 599		
Da 350 a 499		

Fonte: elaborazione Ente

Criteri di valutazione del personale dipendente

L'art. 9, comma 2 dei D.lgs. 150/09 disciplina la misurazione e la valutazione della performance del personale.

La disciplina puntuale e di dettaglio del Sistema di valutazione del personale è riservata ai Dirigenti responsabili dei servizi.

La misurazione e la valutazione della performance del personale, pertanto, è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali assegnati dal Responsabile;

- b) alla qualità del contributo assicurato alla Performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- c) alla competenza dimostrata;
- d) ai comportamenti professionali ed organizzativi in base alle modalità definite nell'apposita scheda di valutazione.

Inoltre, il percorso di monitoraggio e di valutazione del personale avviene all'interno di una scheda suddivisa in tre sezioni, che serve a dettagliare gli aspetti peculiari di osservazione:

- *Sezione A* - Valutazione degli obiettivi.
In tale sezione vengono riportati, in via meramente indicativa, i risultati individuali conseguiti dal dipendente;
- *Sezione B* - Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi.
In tale sezione viene valutato, in via meramente indicativa, il contributo diretto/indiretto al conseguimento degli obiettivi PEG/PDO assegnati al Responsabile di Settore;
- *Sezione C* - Competenza dimostrata, comportamenti professionali ed organizzativi.
In tale sezione vengono valutati, in via meramente indicativa, i seguenti fattori comportamentali:
 - Disponibilità al cambiamento ed alla trasformazione;
 - Qualità complessiva dell'apporto individuale;
 - Capacità relazionali interne ed esterne.

Una volta effettuata la valutazione, i dirigenti individuano le premialità da erogare al personale dipendente in relazione ai seguenti sei livelli:

- Punti da 900 a 1000: viene erogato il 100% del compenso riferito alla premialità;
- Punti da 800 a 899: viene erogato l'85% del compenso riferito alla premialità;
- Punti da 600 a 799: viene erogato il 70% del compenso riferito alla premialità;
- Punti da 500 a 599: viene erogato il 50% del compenso riferito alla premialità;
- Punti da 350 a 499: viene erogato il 20% del compenso riferito alla premialità;
- Punti da 0 a 349: non viene erogato alcun compenso riferito alla premialità.

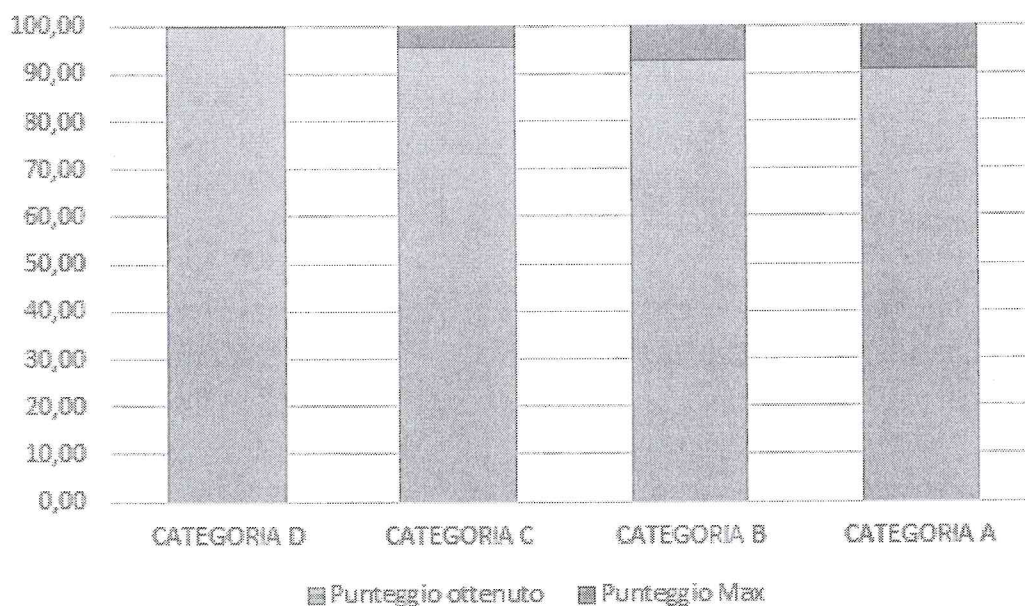
A questo proposito, costituiscono inoltre una specifica del documento gli esiti del processo di monitoraggio e valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata.

La Relazione sulle Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti saranno validati dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla

normativa vigente e dal relativo Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

Gli esiti della valutazione partono dalla presentazione dei risultati in funzione della percentuale di punteggio ottenuto rispetto al punteggio massimo ottenibile e suddivisa per Settore e Categoria di personale (Figg. 7, 8, 9, 10 e 11).

Figura 7 – Primo Settore - Percentuale di punteggio ottenuto rispetto al punteggio massimo ottenibile, suddivisa per Categoria



Fonte: elaborazione Ente

Figura 8 – Secondo Settore - Percentuale di punteggio ottenuto rispetto al punteggio massimo ottenibile, suddivisa per Categoria

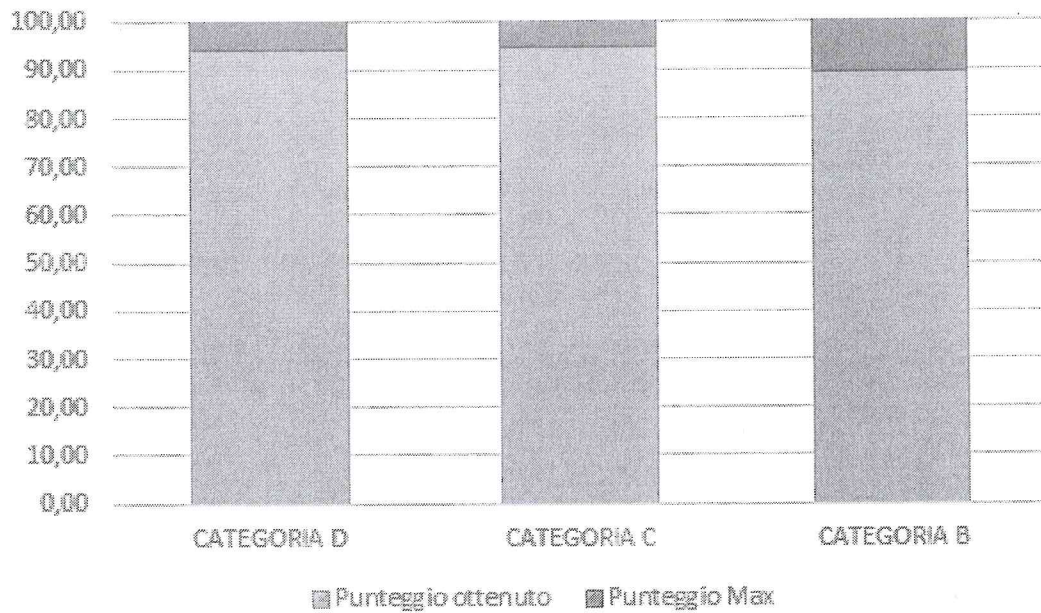
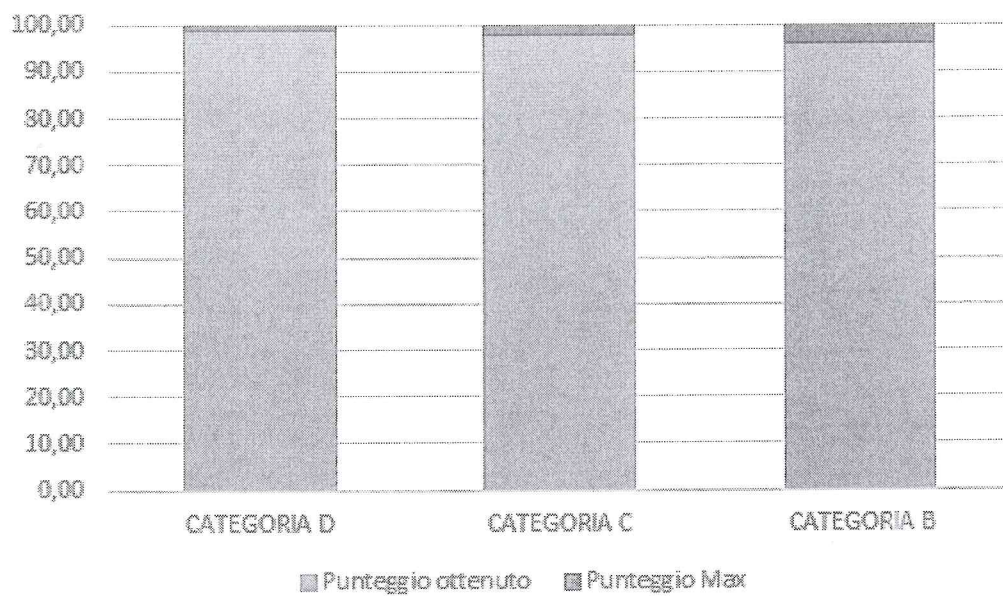
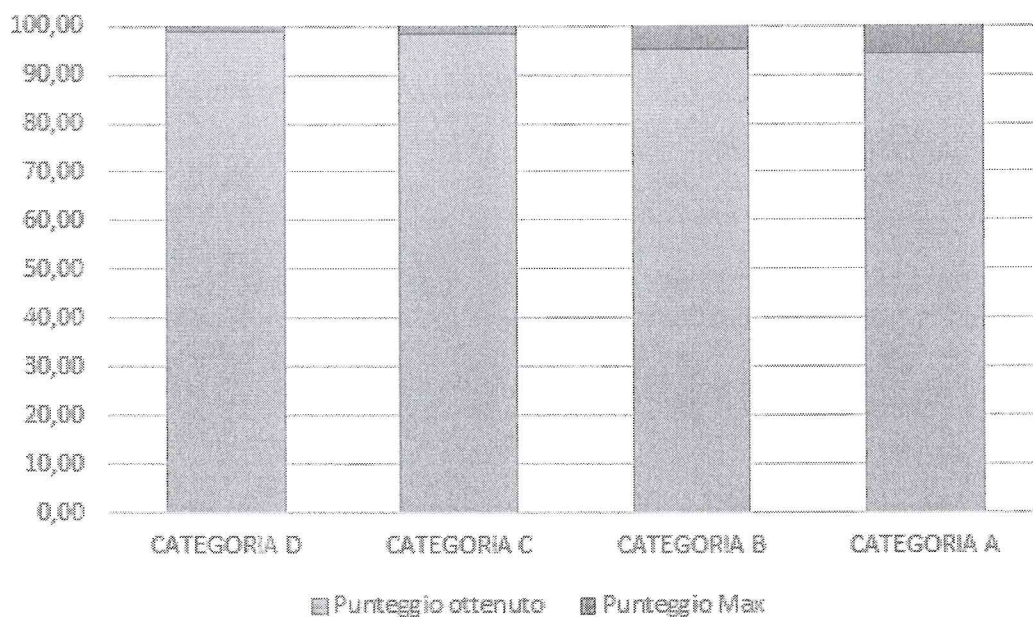


Figura 9 – Terzo Settore - Percentuale di punteggio ottenuto rispetto al punteggio massimo ottenibile, suddivisa per Categoria



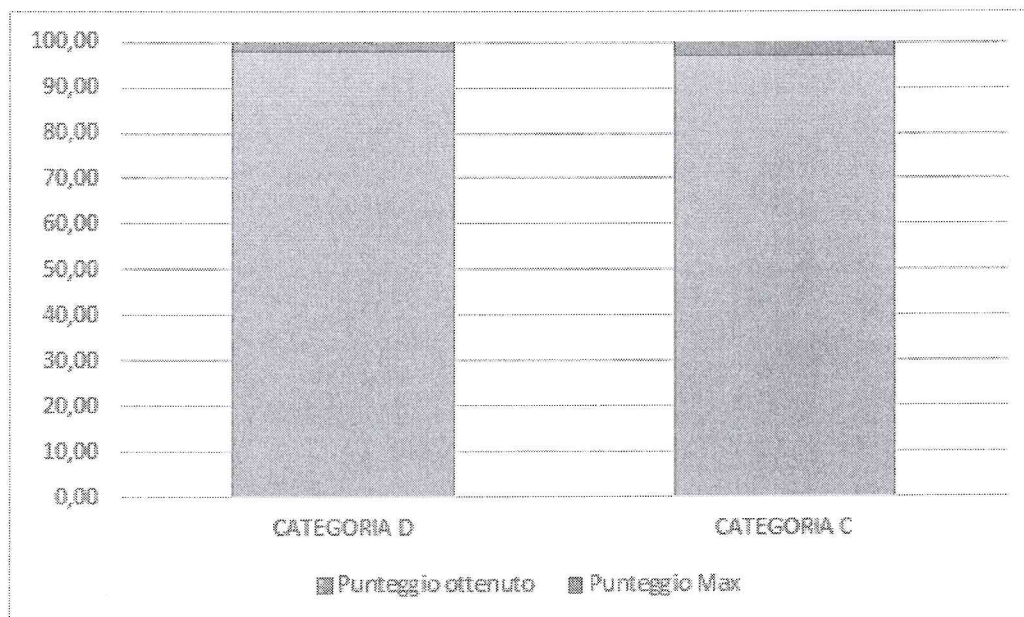
Fonte: elaborazione Ente

Figura 10 – Quarto Settore - Percentuale di punteggio ottenuto rispetto al punteggio massimo ottenibile, suddivisa per Categoria



Fonte: elaborazione Ente

Figura 11 – Quinto Settore - Percentuale di punteggio ottenuto rispetto al punteggio massimo ottenibile, suddivisa per Categoria



Fonte: elaborazione Ente

La presentazione dei risultati della valutazione del personale, prosegue con la rappresentazione aggregata dei punteggi ottenuti dal personale dipendente, prima in relazione alle categorie di appartenenza (Tab. 7 e Fig. 12) e successivamente, in

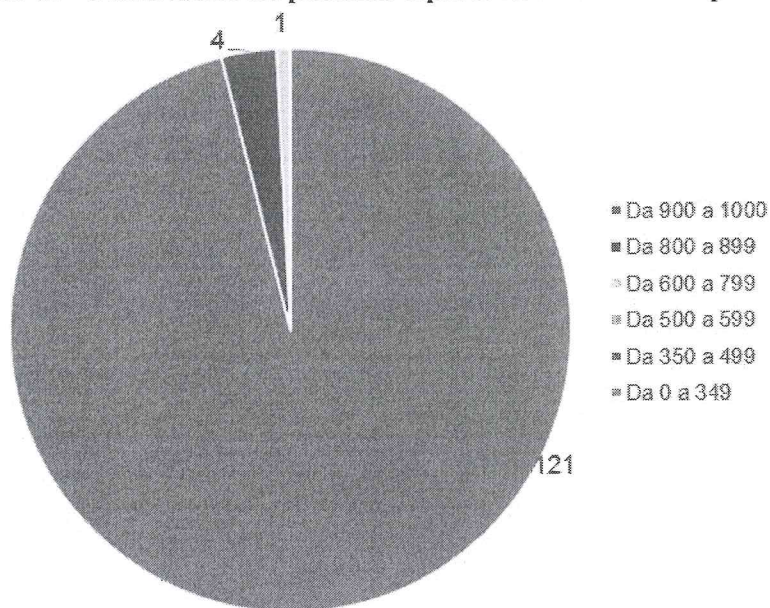
relazione ai punteggi ottenuti nelle tre sezioni considerate, per Categoria di appartenenza (Tabb. 8, 9, 10 e 11) (Figg. 13, 14, 15 e 16).

Tabella 7 – Valutazione complessiva del personale dipendente

Punteggio	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	TOT
Da 900 a 1000	13	20	67	21	121
Da 800 a 899	0	1	3	0	4
Da 600 a 799	0	0	1	0	1
Da 500 a 599	0	0	0	0	0
Da 350 a 499	0	0	0	0	0

Fonte: elaborazione Ente

Figura 12 – Distribuzione del personale dipendente in funzione del punteggio



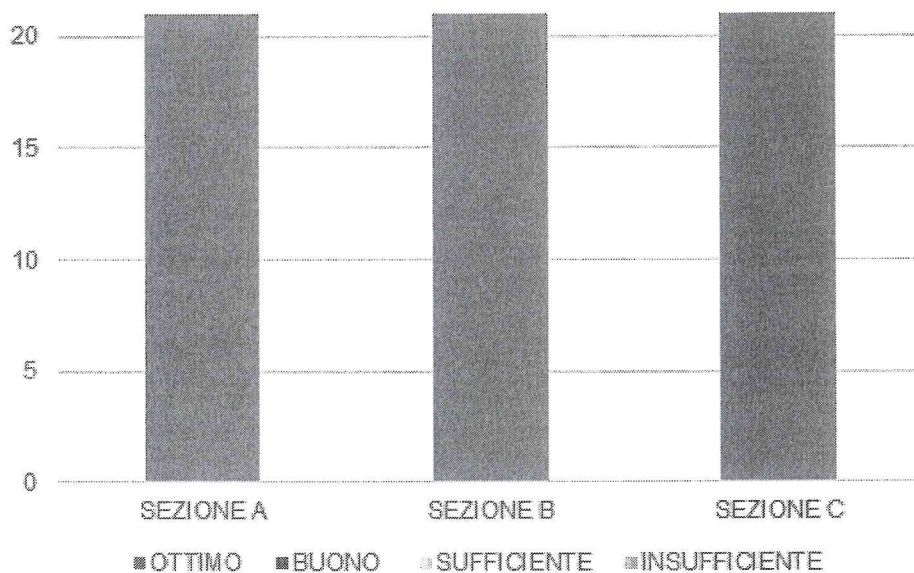
Fonte: elaborazione Ente

Tabella 8 – Suddivisione del personale Categoria D, in relazione al punteggio ottenuto in ciascuna Sezione della scheda di valutazione

	SEZIONE A	SEZIONE B	SEZIONE C
OTTIMO	21	21	21
BUONO	0	0	0
SUFFICIENTE	0	0	0
INSUFFICIENTE	0	0	0
TOT	21	21	21

Fonte: elaborazione Ente

Figura 13 - Rappresentazione grafica del personale Categoria D, in relazione al punteggio ottenuto in ciascuna Sezione della scheda di valutazione



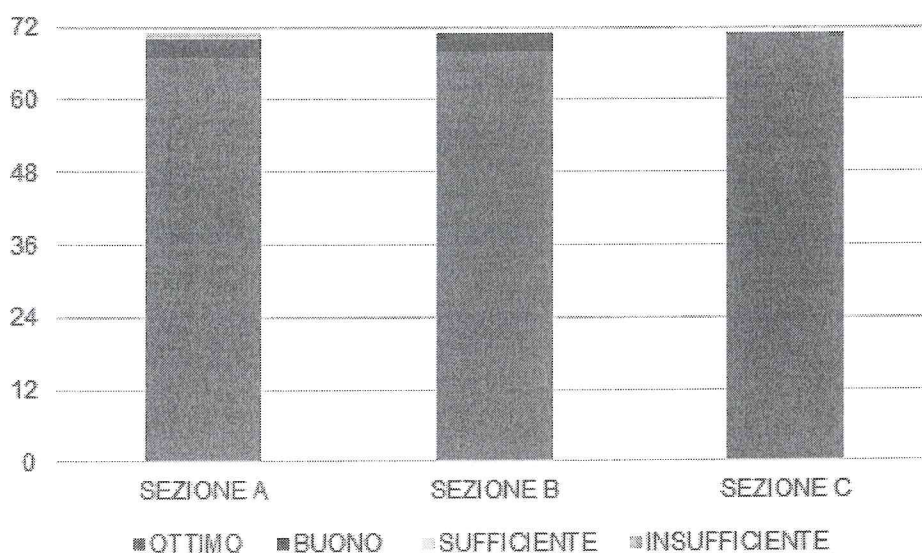
Fonte: elaborazione Ente

Tabella 9 - Suddivisione del personale Categoria C, in relazione al punteggio ottenuto in ciascuna Sezione della scheda di valutazione

	SEZIONE A	SEZIONE B	SEZIONE C
OTTIMO	67	68	71
BUONO	3	3	0
SUFFICIENTE	1	0	0
INSUFFICIENTE	0	0	0
TOT	71	71	71

Fonte: elaborazione Ente

Figura 14 - Rappresentazione grafica del personale Categoria C, in relazione al punteggio ottenuto in ciascuna Sezione della scheda di valutazione



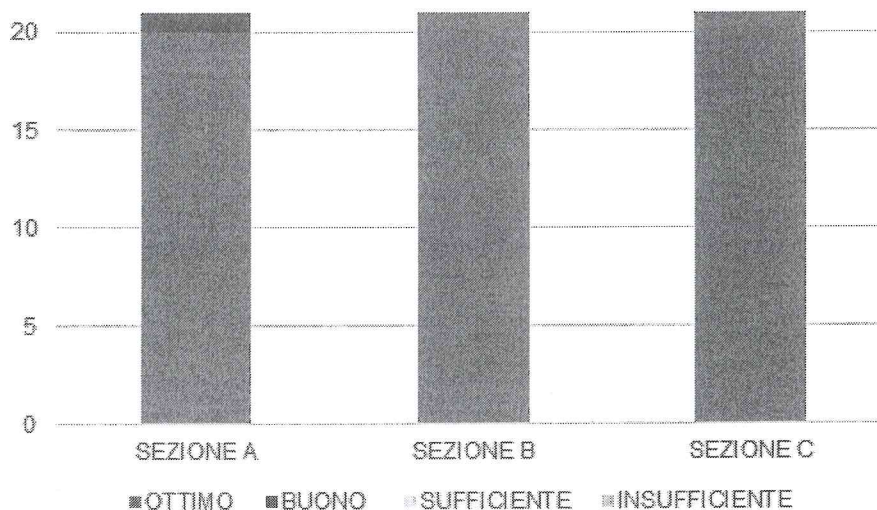
Fonte: elaborazione Ente

Tabella 10 - Suddivisione del personale Categoria B, in relazione al punteggio ottenuto in ciascuna Sezione della scheda di valutazione

	SEZIONE A	SEZIONE B	SEZIONE C
OTTIMO	20	20	20
BUONO	1	1	1
SUFFICIENTE	0	0	0
INSUFFICIENTE	0	0	0
TOT	21	21	21

Fonte: elaborazione Ente

Figura 15 - Rappresentazione grafica del personale Categoria B, in relazione al punteggio ottenuto in ciascuna Sezione della scheda di valutazione



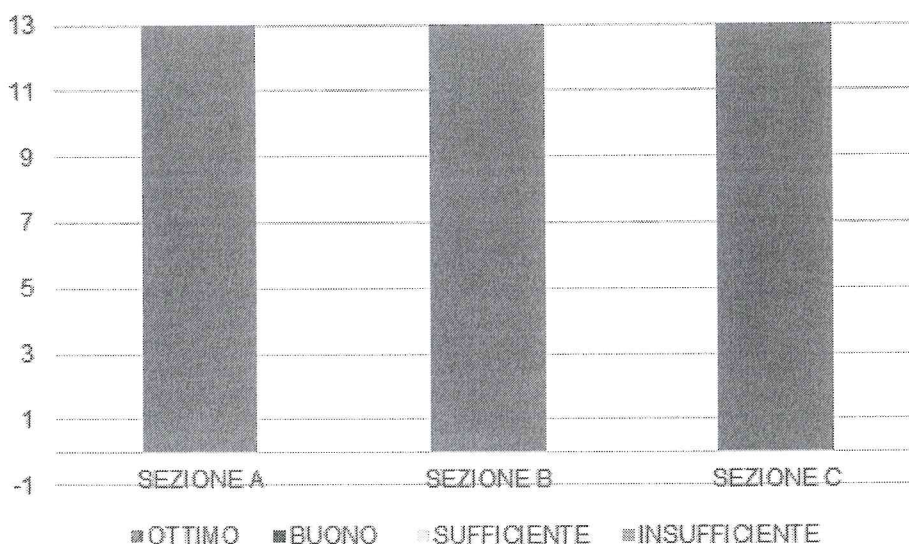
Fonte: elaborazione Ente

Tabella 11 - Suddivisione del personale Categoria A, in relazione al punteggio ottenuto in ciascuna Sezione della scheda di valutazione

	SEZIONE A	SEZIONE B	SEZIONE C
OTTIMO	13	13	13
BUONO	0	0	0
SUFFICIENTE	0	0	0
INSUFFICIENTE	0	0	0
TOT	13	13	13

Fonte: elaborazione Ente

Figura 16 - Rappresentazione grafica del personale Categoria A, in relazione al punteggio ottenuto in ciascuna Sezione della scheda di valutazione



Fonte: elaborazione Ente

4. Pari opportunità e bilancio di genere

Con deliberazione di G.C. n. 20 del 02/02/2012 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, quale integrazione al Regolamento Generale degli Uffici e Servizi. Con determinazione del Dirigente Settore Personale n.80 del 26 giugno 2012, sono stati nominati i componenti del C.U.G. Successivamente con deliberazione di G.C. n. 170 del 14/12/2012 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del C.U.G. per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Infine, al fine di garantire la parità di genere tra uomo e donna, con deliberazione di G.C. n. 171 del 14/12/2012 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012-2014.

L'Amministrazione comunale è impegnata nel garantire sui luoghi di lavoro il rispetto delle pari opportunità, nonché evitare discriminazioni per motivi sindacali, politici, religiosi, razza-etnia, di lingua, di genere, di disabilità, di età, di orientamento sessuale e di convinzioni personali.

5. Conclusioni

A seguito di questa breve analisi del monitoraggio degli obiettivi 2013 dell'Ente, contenuta nella Relazione sulla performance, si evince come la metodologia di misurazione e valutazione della performance, in prima fase di implementazione, si sia basata sull'assunto che il personale di un'Amministrazione incrementa le proprie prestazioni lavorative all'aumento della produttività complessiva dell'Ente e quando

si realizzano nuovi servizi o processi di riorganizzazione di quelli esistenti, generando un miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità della gestione.

Questo presuppone che ci siano continue variazioni positive di produttività degli indicatori presi a riferimento, considerando tuttavia che gli aspetti di misurazione della performance debbano essere integrati anche da valutazioni dal lato del cittadino, mediante indagini di customer satisfaction.

Allegato A

Schede Obiettivi Operativi

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****Adeguamento Locali EX - CIF**

Finalità dell'obiettivo:

Intervento di manutenzione straordinaria e adeguamento locali ex-scuola Materna P.A.M. Losito a uffici Servizi Sociali. Primo stralcio finanziario.

INDICATORI Valori registrati ed attesi	Consuntivo 2013	Preventivo 2013	Peso	Addendo Rating
Approvazione progetto operativo - Adeguamento locali EX - CIF	SI	SI	30,00 %	30,00
Appalto lavori Adeguamento locali EX - CIF	SI	SI	30,00 %	30,00
Esecuzione opere relative all'Obiettivo Operativo di adeguamento dei locali EX - CIF	SI	SI	40,00 %	40,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****Aggiornamento ed adeguamento oneri concessori**

Finalità dell'obiettivo operativo:

Attività amministrativa connessa alla rielaborazione ed all'aggiornamento degli oneri concessori rimasti fermi dal 2006.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Attività amministrativa connessa alla rielaborazione ed all'aggiornamento degli oneri concessori rimasti fermi dal 2006	SI	SI	100,00 %	100,00
			Totale	100,00

00.00.00	AREA STRATEGICA MANDATO ISTITUZIONALE	
01.00.00	OBIETTIVI STRATEGICI ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA	

OBIETTIVO OPERATIVO

Approvazione Regolamento TARES

Finalità dell'obiettivo:

Approvazione Regolamento TARES.

La TARES è un tributo in tema di gestione dei rifiuti introdotta dal Decreto Legge 6 dicembre 2011 n. 206 e convertita con Legge 22 dicembre 2011 n. 214, in sostituzione della Tariffa di igiene ambientale (TIA) e Tassa per lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani (TARSU). Entro la data di approvazione del Bilancio di Previsione 2013 pertanto si provvederà alla redazione propedeutica all'approvazione in sede di Consiglio Comunale.

Azioni e Interventi	Anno	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Approvazione Regolamento TARES	2013	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	2014	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

INDICATORI	Consuntivo		Preventivo		Addendo	
	Valori registrati ed attesi		2013		Peso	Rating

Approvazione Regolamento TARES			SI	SI	100,00 %	100,00
Totale						100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISTITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Assegnazione di un'area per un edificio di culto

Finalità dell'obiettivo operativo:

Attività amministrativa per l'assegnazione ai testimoni di Geova di Canosa di un'area, in diritto di superficie, per la costruzione di un edificio di culto.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Assegnazione di un'area per un edificio di culto ai testimoni di Geova	SI	SI	100,00 %	100,00
Totale				100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Compilazione e trasmissione della Relazione allegata al Conto annuale e del Conto annuale 2012

Finalità dell'obiettivo:


Compilazione e trasmissione della Relazione allegata al Conto Annuale e del Conto Annuale 2012.

La Relazione Allegata al Conto Annuale è una rilevazione annuale in cui le amministrazioni pubbliche in base a quanto disposto nell'art.60 , comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, illustrano i risultati della gestione del personale. Le finalità della rilevazione sono:

- Conoscenza delle attività svolte dal personale delle Amministrazioni per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e per il funzionamento delle Amministrazione stesse;
- Conoscenza delle ore lavorate per ciascuna attività svolta e individuazione del personale coinvolto, aggregato per categoria;
- Conoscenza dei prodotti/risultati conseguiti che scaturiscono dall'attività svolta.
- Supporto (per le Amministrazioni che rilevano) per la valutazione della risorsa "personale" in relazione ai risultati raggiunti ed il confronto degli stessi con gli obiettivi fissati;
- Benchmarking (qualità dei servizi prestati).

I dati relativi al conto annuale del Personale vengono elaborati attraverso il sistema SICO in apposite tabelle excel ed inviati alla Ragioneria Provinciale dello Stato.

INDICATORI Valori registrati ed attesi	Consuntivo	Preventivo	Peso	Addendo Rating
	2013	2013		
Compilazione e trasmissione della Relazione allegata al Conto Annuale e del Conto Annuale 2012	SI	SI	100,00 %	100,00
Totale				100,00

00.00.00	AREA STRATEGICA MANDATO ISTITUZIONALE	
01.00.00	OBIETTIVI STRATEGICI ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA	

OBIETTIVO OPERATIVO

Compilazione e trasmissione telematica del Modello 770 Semplificato e Ordinario

Finalità dell'Obiettivo operativo:

Compilazione e trasmissione telematica del Modello 770 Semplificato e Ordinario.

Ai sensi del Tuir - Testo Unico delle imposte sui redditi - D.P.R. del 22 Dicembre 1986 n. 917 e del D.P.R. del 22 luglio 1998, n. 322, l'Ente è tenuto alla compilazione e alla trasmissione telematica del Modello 770 Ordinario e Semplificato secondo le tempistiche presenti dalla normativa vigente. Tale adempimento è dovuto in qualità di sostituto d'imposta. Nel predetto Modello, devono essere riportate tutte le ritenute operate dall'Ente riferite ai compensi corrisposti in qualità di sostituto d'imposta so al personale che ad altri beneficiari.

Entro il mese di febbraio l'Ufficio ha provveduto a trasmettere, a tutti i soggetti che hanno ricevuto somme dal Comune per le quali è dovuta la ritenuta erariale, apposita certificazione.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo	Addendo	
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Compilazione e trasmissione telematica del Modello 770 Semplificato e Ordinario	SI	SI	100,00 %	100,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISTITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Completamento delle urbanizzazioni dell'area PIP D/2

Finalità dell'obiettivo:

Completamento delle urbanizzazioni dell'area PIP D/2 e consegna delle aree urbanizzate per l'assegnazione dei lotti richiedenti.

Acquisizione aree per urbanizzazione a aggiudicazione appalto lavori.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Copertura finanziaria per acquisizione immobili - Notifica decreto esproprio e immissione in possesso	SI	SI	50,00 %	50,00
Gara d'appalto - Aggiudicazione	SI	SI	40,00 %	40,00
Stipula contratto - Consegna dei lavori	SI	SI	10,00 %	10,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****Controllo del Territorio in materia di Ambiente**

Finalità dell'obiettivo:

Garantire attraverso le attività di controllo, monitoraggio, prevenzione e repressione, la tutela del territorio comunale in materia di Ambiente.

INDICATORI Valori registrati ed attesi	Consuntivo 2013	Preventivo 2013	Peso	Addendo Rating
Controllo del territorio in materia di Ambiente	SI	SI	50,00 %	50,00
Attività preventiva in materia di Ambiente	SI	SI	30,00 %	30,00
Attività repressiva e sanzionatoria in materia di Ambiente	SI	SI	20,00 %	20,00
			Totale	100,00

00.00.00

AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00

OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITUZIONALE ORDINARIA**OBIETTIVO OPERATIVO****Controllo del Territorio in materia di Commercio**

Finalità dell'obiettivo:

Garantire attraverso le attività di controllo, monitoraggio, prevenzione e repressione, la tutela del territorio comunale in materia di Commercio.

INDICATORI Valori registrati ed attesi	Consuntivo 2013	Preventivo 2013	Peso	Addendo Rating
Controllo del territorio in materia di Commercio	SI	SI	50,00 %	50,00
Attività preventiva	SI	SI	30,00 %	30,00
Attività repressiva e sanzionatoria	SI	SI	20,00 %	20,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****Controllo del territorio in materia di edilizia**

Finalità dell'obiettivo:

garantire attraverso le attività di controllo, monitoraggio, prevenzione e repressione, la tutela del territorio comunale in materia di edilizia

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Controllo del territorio in materia di edilizia	SI	SI	50,00 %	50,00
Attività preventiva in materia di edilizia	SI	SI	30,00 %	30,00
Attività repressiva e sanzionatoria in materia di edilizia	SI	SI	20,00 %	20,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****Convenzioni con ditte in zona P.I.P D6 (attività artigianali)**

Finalità dell'obiettivo operativo:

Attività amministrativa connessa alle assegnazioni delle aree per lo sviluppo delle attività artigianali. Convenzione

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Attività amministrativa connessa alle assegnazioni delle aree per lo sviluppo delle attività artigianali	SI	SI	100,00 %	100,00
Totale				100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISTITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Implementazione del Controllo di gestione

Finalità dell'obiettivo operativo:

Migliorare gli indicatori di efficacia, efficienza ed economicità del Comune attraverso l'attività del controllo di Gestione consistente nella verifica sia nel corso e al termine della gestione dello stato di attuazione degli obiettivi annuali programmatici ed assegnati.

La finalità dell'implementazione del controllo di Gestione è quella di analizzare l'intera attività amministrativa della struttura comunale rappresentando il rapporto tra costi e benefici ed evidenziando le eventuali cause del mancato raggiungimento dei risultati attesi. Il Controllo di Gestione consente di verificare l'efficienza intesa come rapporto tra risultato ottenuto e i mezzi impiegati per ottenerlo. Efficacia quale rapporto tra risultato ottenuto e gli obiettivi prefissati. Economicità intesa come capacità di raggiungere gli obiettivi attraverso la verifica del rapporto tra risultati e costi. Le risultanze del Controllo di Gestione oltre che essere elemento di valutazione dell'amministrazione comunale sono utilizzate dal Nucleo di Valutazione per la valutazione della performance individuale dei dirigenti. Monitorare, analizzare e apportare correttivi. Le risultanze del controllo di gestione saranno rese note con apposito referto annuale da trasmettere al Sindaco, Segretario Generale, Presidente del Consiglio Comunale, Organo di Revisione e Nucleo di Valutazione.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Implementazione del Controllo di gestione	SI	SI	100,00 %	100,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Iniziative teatrali con coinvolgimento del mondo scolastico

Finalità dell'obiettivo:

Iniziative teatrali con il coinvolgimento del mondo scolastico. Teatro ragazzi, rappresentazioni curate da scolaresche su specifiche tematiche di attualità, stagione teatrale, teatro amatoriale, spettacoli organizzati da soggetti privati. Iniziative culturali, spettacoli e momenti di intrattenimento con la popolazione, organizzati anche in aree archeologiche per la loro valorizzazione.

INDICATORI	Consuntivo 2013	Preventivo 2013	Peso	Addendo Rating
Valori registrati ed attesi				
Iniziative teatrali con il coinvolgimento del mondo scolastico	SI	SI	40,00 %	40,00
Teatro ragazzi, rappresentazioni curate da scolaresche su specifiche tematiche di attualità, stagione teatrale, teatro amatoriale, spettacoli organizzati da soggetti privati	SI	SI	30,00 %	30,00
Iniziative culturali, spettacoli e momenti di intrattenimento con la popolazione, organizzati anche in aree archeologiche per la loro valorizzazione	SI	SI	30,00 %	30,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISTITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Intervento di caratterizzazione in località Tufarelle

Finalità dell'obiettivo:

Intervento di caratterizzazione in località Tufarelle nell'ambito del P.O. FESR 2007-2013, Asse II, Linea 2.5. Interventi di miglioramento della gestione del ciclo integrato dei rifiuti e di bonifica dei siti inquinanti.

INDICATORI	Consuntivo 2013	Preventivo 2013	Peso	Addendo Rating
Valori registrati ed attesi				
Approvazione piano di caratterizzazione in località Tufarelle	SI	SI	30,00 %	30,00
Approvazione bando di gara e avvio procedura dell'intervento di caratterizzazione in località Tufarelle	SI	SI	20,00 %	20,00
Aggiudicazione definitiva del bando di gara dell'intervento di caratterizzazione in località Tufarelle	SI	SI	40,00 %	40,00
Stipula contratto con la società aggiudicatrice del bando di gara per la caratterizzazione in località Tufarelle	SI	SI	10,00 %	10,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****Manutenzione immobili comunali e manutenzione verde Custodia immobili**

Finalità dell'obiettivo:

Eeguire le manutenzioni ordinarie principali presso gli immobili comunali, il verde pubblico, le scuole e le strutture comunali

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Programmazione interventi manutenzione immobili comunali e manutenzione verde	SI	SI	40,00 %	40,00
Esecuzione interventi di manutenzione immobili comunali e verde pubblico	SI	SI	30,00 %	30,00
Manutenzione mezzi, attrezzature e custodia	SI	SI	30,00 %	30,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****Nuova modulistica S.U.E. adeguata alla Legge Regionale**

Finalità dell'obiettivo operativo:

La nuova modulistica è stata aggiornata secondo le prescrizioni della legge regionale.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Elaborazione nuova modulistica, aggiornata secondo le prescrizioni della legge regionale	SI	SI	100,00 %	100,00
Totale				100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Nuove norme per l'insediamento delle attività produttive negli edifici di pregio

Finalità dell'obiettivo operativo:

Attività amministrativa connessa alla rielaborazione del regolamento per lo sviluppo delle attività produttive nel centro storico e negli edifici di pregio.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Attività amministrativa connessa alla rielaborazione del regolamento per lo sviluppo delle attività produttive nel centro storico e negli edifici di pregio	SI	SI	100,00 %	100,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISTITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****Nuovo regolamento per l'occupazione del suolo pubblico**

Finalità dell'obiettivo operativo:

Il nuovo regolamento conferisce maggiori possibilità delle aziende locali di esercitare le loro attività con maggiori spazi a disposizione.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Nuovo Regolamento per l'occupazione del suolo pubblico	SI	SI	100,00 %	100,00
Totale				100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****Piano Urbanistico Generale (PUG) - Pianificazione comunale urbanistica Regolamento**

Finalità dell'obiettivo operativo:

Attività tecnico amministrative connessa alla conferenza di servizi propredeutica all'approvazione definitiva del PUG per il parere di compatibilità al DRAG.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Attività tecnico amministrative connessa alla conferenza di servizi propredeutica all'approvazione definitiva del PUG per il parere di compatibilità al DRAG	SI	SI	100,00 %	100,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****PON Sicurezza per lo sviluppo Obiettivo Convergenza 2007-2013**

Finalità dell'obiettivo:

Il Comune ha ottenuto il finanziamento di quattro interventi nell'ambito del PON "Sicurezza per lo sviluppo":

- Ob. Op. 1.1 - Sistema di videosorveglianza del Comune di Canosa;
- Ob. Op. 1.3 - Sistema di monitoraggio ambientale e TVCC;
- Ob. Op. 2.1 - Recupero Palazzo Carmelitani per immigrati extracomunitari;
- Ob. Op. 2.8 - lo gioco legale - Centro Sportivo Novantesimo minuto.

E' di importanza primaria appaltare gli interventi e stipulare i contratti.

INDICATORI Valori registrati ed attesi	Consuntivo 2013	Preventivo 2013	Peso	Addendo Rating
Approvare il progetto e la determinazione a contrarre	SI	SI	20,00 %	20,00
Approvazione del bando di gara PON	SI	SI	20,00 %	20,00
Aggiudicare i bando di gara PON	SI	SI	20,00 %	20,00
Verificare requisiti e documentazioni - Monitoraggi	SI	SI	20,00 %	20,00
Stipulare il contratto PON	SI	SI	20,00 %	20,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****Potenziamento dell'infrastruttura di rete**

Finalità dell'obiettivo:

Potenziamento dell'infrastruttura di rete, e dei sistemi informatici, e dei servizi di telecomunicazione in tecnologia VOIP.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Normalizzazione del cablaggio strutturato delle varie sedi comunali e potenziamento dei sistemi informatici	SI	SI	40,00 %	40,00
Attivazione nuovo sistema di fonia in tecnologia VOIP e rete dati VPN con sedi remote comunali e Scuole	SI	SI	30,00 %	30,00
Attivazione procedimenti di raccolta dati e pubblicazione amministrazione trasparente. Rif. d.lgs. 33/2013	SI	SI	30,00 %	30,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA

**OBIETTIVO OPERATIVO****Procedimenti amministrativi**

Finalità dell'obiettivo:

Garantire l'adozione dei provvedimenti conseguenti a procedimenti amministrativi avviati al Settore - redazione e notifiche atti giudiziari e partecipazione nelle udienze per impugnazione degli stessi - adozione provvedimenti per esecuzioni coatte.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
a) Adozione provvedimenti concessori, autorizzatori pareri e nulla osta - ufficio URP e Cassa etc.	SI	SI	35,00 %	35,00
b) comparse giudiziarie, presenza udienze	SI	SI	35,00 %	35,00
c) Adozione provvedimenti per esecuzioni coatte	SI	SI	30,00 %	30,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Recepire lo stato di bisogno dei soggetti in disagio sociale

Finalità dell'obiettivo operativo:

Recepire lo stato di bisogno dei soggetti in disagio sociale, fornendo loro interventi che consentano, anche temporaneamente, di alleviare lo stato di precarietà in cui verdsano.

Dato lo stato congiunturale in cui versa la società canosina, a seguito del momento di crisi economica e sociale, dovranno essere assicurati servizi e/o provvidenza, che allevino lo stato di emarginazione sociale e di indigenza, in cui i più bisognosi sono costretti a vivere.

INDICATORI	Consuntivo 2013	Preventivo 2013	Peso	Addendo Rating
Valori registrati ed attesi				
Recepire lo stato di bisogno dei soggetti in disagio sociale, fornendo loro interventi che consentano, anche temporaneamente, di alleviare lo stato di precarietà in cui verdsano	SI	SI	100,00 %	100,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Redazione ed approvazione del Rendiconto di gestione

Finalità dell'obiettivo operativo:

Redazione ed approvazione del Rendiconto di Gestione.

Ai sensi dell'articolo 227 del D.lgs. 267/2000 il Comune deve approvare il Rendiconto di Gestione entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di gestione evidenziando i risultati ottenuti.

Il rendiconto di gestione comprende il conto del bilancio con rappresentazione puramente finanziaria di tutta l'attività gestionale dell'Ente, il conto del patrimonio con le variazioni rispetto all'esercizio precedente sia di natura mobiliare che immobiliare ed il conto economico con annesso prospetto di conciliazione dove si evidenzia il risultato economico di gestione. Lo schema di rendiconto predisposto dall'Ufficio ed approvato dalla Giunta Comunale, è sottoposto successivamente al Collegio dei Revisori per la redazione della relativa relazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio Comunale.

L'approvazione del predetto adempimento riveste carattere cogente per l'Ente in quanto la mancata approvazione comporta le sanzioni previste per legge.

INDICATORI	Consuntivo 2013	Preventivo 2013	Peso	Addendo Rating
Valori registrati ed attesi				
Redazione ed approvazione del Rendiconto di Gestione 2012	SI	SI	100,00 %	100,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Semplificazione amministrativa

Finalità dell'obiettivo:

riduzione delle certificazione cartacea sostitutiva con autocertificazioni e comunicazioni dirette fra Pubbliche Amministrazioni. Pubblicazioni su sito istituzionale dei procedimenti amministrativi e della modulistica in uso presso i servizi demografici.

La semplificazione amministrativa sarà assicurata mediante la riduzione della certificazione cartacea, sostituita con autocertificazioni e comunicazioni dirette fra Pubbliche Amministrazioni.

Inoltre, i soggetti fruitori, potranno accedere facilmente ai servizi forniti dagli uffici demografici, mediante la consultazione sul sito istituzionale della modulistica scaricabile, e delle procedure amministrative da utilizzare. Tali servizi potranno essere richiesti anche per via telematica, rivolgendosi direttamente ai dipendenti addetti di cui sono fornite le generalità, la funzione e i rispettivi recapiti telefonici e informatici

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Riduzione delle certificazione cartacea sostitutiva con autocertificazioni e comunicazioni dirette fra Pubbliche Amministrazioni	SI	SI	100,00 %	100,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Semplificazione rapporti con gli studi legali

Finalità dell'obiettivo operativo:

Semplificazione rapporti con gli studi legali mediante utilizzo di sistemi di comunicazione informatizzati. Applicazione della nuova normativa riguardante gli onorari dei legali, con verifiche delle parcelle degli studi legali e contrattazione, in ordine ai compensi da corrispondere, al fine di una riduzione della spesa.

Riduzione della spesa per risarcimento danni da infortunistica stradale, utilizzando la costituzione in giudizio come deterrente per arginare le ricorrenti richieste di risarcimento di dubbia liceità

INDICATORI	Consuntivo 2013	Preventivo 2013	Peso	Addendo Rating
Valori registrati ed attesi				
Semplificazione rapporti con gli studi legali mediante utilizzo di sistemi di comunicazione informatizzati	SI	SI	40,00 %	40,00
Applicazione della nuova normativa riguardante gli onorari dei legali	SI	SI	30,00 %	30,00
Riduzione della spesa per risarcimento danni da infortunistica stradale	SI	SI	30,00 %	30,00
			Totale	100,00

00.00.00 AREA STRATEGICA
MANDATO ISTITUZIONALE

01.00.00 OBIETTIVI STRATEGICI
ATTIVITA' ISITITUZIONALE ORDINARIA



OBIETTIVO OPERATIVO

Viabilità e Sicurezza stradale

Finalità dell'obiettivo:

Garantire attraverso le attività di controllo, monitoraggio, prevenzione e repressione, la tutela del territorio comunale in materia di viabilità e sicurezza stradale.

INDICATORI	Consuntivo	Preventivo		Addendo
Valori registrati ed attesi	2013	2013	Peso	Rating
Controllo del territorio legato alla viabilità e alla sicurezza stradale	SI	SI	50,00 %	50,00
Attività preventiva in materia di viabilità e Sicurezza stradale	SI	SI	30,00 %	30,00
Attività repressiva e sanzionatoria per la viabilità e la sicurezza stradale	SI	SI	20,00 %	20,00
			Totale	100,00