

Comune di Casoria
Segreteria Generale

PIANO DELLA PERFORMANCE
TRIENNIO 2019– 2021

(Art. 10, D.Lgs.150/2009)

(Approvato con deliberazione di G.C. n. del)

Premessa

1.1. Il ciclo generale di gestione della performance

Il Decreto Legislativo n.150 del 27 ottobre 2009, "Decreto Brunetta", prevede l'attivazione del ciclo di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi (articoli 4-10).

Il ciclo di gestione della performance realizza per le Amministrazioni il passaggio dalla cultura di mezzi a quella di risultati, ove il cittadino viene posto al centro della programmazione e della rendicontazione, ai fini della trasparenza e del collegamento tra retribuzione e performance (premieria selettiva).

Affinchè ciò avvenga è necessario:

- pianificare meglio;
- controllare e misurare meglio;
- rendicontare meglio.

Per pianificare meglio, occorre definire gli obiettivi con criteri che ne garantiscono la validità, la pertinenza e la misurabilità.

Per controllare e misurare meglio, occorre rivedere la struttura in un nuovo sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance.

Per rendicontare meglio, è necessario assicurare un elevato livello di trasparenza e informazione ed individuare in modo chiaro i destinatari dei resoconti periodici, elaborando dati e informazioni ai fini della loro utilizzabilità.

In materia di dirigenza, le finalità perseguite sono individuabili nella migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni rese al pubblico e nella realizzazione di adeguati livelli di produttività del lavoro, favorendo il riconoscimento di meriti e demeriti.

In generale, si può affermare che l'intento è quello di applicare criteri più efficaci di organizzazione, gestione e valutazione, anche al fine di meglio individuare ed eliminare inefficienze e improduttività.

A tal fine, le principali linee di intervento sono le seguenti:

- 1) Regolare meglio il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali, in modo da garantire la piena attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo e gestionale, in funzione delle specificità da affrontare ed in ordine alla complessità dei bisogni dei cittadini/utenti da soddisfare;
- 2) Regolamentare meglio la responsabilità dei dirigenti, sia in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati sia al controllo sulla performance della struttura organizzativa;
- 3) Ampliare le competenze e le responsabilità dei dirigenti nei processi di organizzazione, gestione e valutazione del personale, ai fini della corresponsione di indennità e premi incentivanti. In quest'ottica, il Comune di Avellino intende adeguarsi alla Riforma Brunetta, attraverso il nuovo *Sistema di misurazione e valutazione della performance* e l'adozione del *Piano della Performance*.
- 4) Il *Piano della Performance* è un documento programmatico, a valenza triennale, con cui vengono definiti gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, risultati attesi) su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

L'entrata in vigore del d.lgs. n. 74/2017 ha imposto agli Enti locali l'adeguamento del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale alle modifiche normative intervenute.

Le amministrazioni locali sono impegnate ad assegnare gli obiettivi al personale, anche prima dell'approvazione del preventivo.

Gli obiettivi devono essere triennali, per cui è evidente il collegamento diretto che si stabilisce con il Dup, che copre lo stesso arco pluriennale, e con il piano triennale per anti-corruzione. Gli obiettivi devono essere specifici e finalizzati a consentire la continuità dell'azione amministrativa. Quindi non devono essere generici e nemmeno la mera formalizzazione delle attività ordinarie.

Gli obiettivi devono quindi essere contenuti nel Piano triennale della Performance, raccordato con il Piano degli obiettivi e il Dup e i suoi allegati, come il Piano del Fabbisogni del Personale e il programma delle opere pubbliche ed infine con il Piano anticorruzione.

La valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica costituisce uno degli elementi che più caratterizzano la riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego contenuta nel D.Lgs. n. 75/2017. Queste previsioni discendono

direttamente dalle indicazioni dettate dalla legge delega n. 124/2015, cd riforma Madia. Occorre subito evidenziare che il legislatore non “sopprime” la dotazione organica, ma stabilisce che essa sia una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015", riguarda la valutazione della performance dei lavoratori pubblici. Questi i punti salienti del provvedimento, che persegue l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni:

PREMIALITA'. Il rispetto delle norme in tema di valutazione sarà condizione necessaria per l'erogazione di premi e per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale ed il conferimento degli incarichi dirigenziali. La valutazione negativa delle performance rileverà ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale, oltre che a fini disciplinari;

MISURA DELLA PERFORMANCE. Ogni singola amministrazione dovrà valutare la performance con riferimento all'amministrazione nella globalità, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si suddivide, nonché ai singoli dipendenti o team.

OBIETTIVI GENERALI. Fermi restando gli obiettivi specifici di ogni amministrazione, si introduce la categoria degli obiettivi generali, che individuano le priorità, in termini di attività, delle pubbliche amministrazioni.

OIV. Gli Organismi indipendenti di valutazione, interamente rinnovati nella struttura (tre membri), nella durata (un triennio), nell'investitura (procedura selettiva ad evidenza pubblica da un elenco), nelle funzioni e nella dotazione di strumenti, saranno

chiamati a riscontrare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi pianificati nell'intervallo temporale di riferimento, segnalando eventuali interventi correttivi.

CITTADINI. Riconosciuto un ruolo attivo dei destinatari dell'azione pubblica nella valutazione della performance organizzativa.

DIRIGENTI. Nell'accertamento della performance individuale del dirigente è assegnata priorità agli esiti della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno la gestione. L'eventuale rilevazione di una performance negativa spiegherà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale e, limitatamente ad alcune fattispecie, per gli illeciti deontologici.

SANZIONI. Previste per la mancata adozione del Piano della performance.

REMUNERAZIONE DELLA PERFORMANCE. I meccanismi per la distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance vengono affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa, cioè quella degli uffici, in termini di servizi resi, unitamente a quella individuale, nonché le relative regole.

I cittadini e le organizzazioni della società civile partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati.

Inoltre, si stabilisce, che "gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione".

Il piano della performance è un documento di programmazione triennale che contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'ente, indicandone fasi, tempi ed indicatori utili alla misurazione e valutazione della "performance" dell'amministrazione. Il piano viene adottato in coerenza con gli altri documenti di programmazione dell'ente (bilancio di previsione bilancio pluriennale, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano esecutivo di gestione).

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del D.Lgs. n. 74/2017). È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance ed è redatto con lo scopo di assicurare la qualità la comprensibilità e l'attendibilità della rappresentazione della performance.

All'interno del Piano vanno riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Nella sua stesura devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- trasparenza;
- immediata intelligibilità;
- veridicità e verificabilità;
- partecipazione;
- coerenza interna ed esterna;
- orizzonte pluriennale.

La valutazione delle performance dei dipendenti pubblici

Molto importante anche il decreto attuativo che regola la valutazione della performance e dell'efficienza dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Con la riforma viene innanzitutto chiarito che l'erogazione dei premi, l'aumento dello stipendio e l'attribuzione di incarichi di maggiore responsabilità devono essere subordinati alla valutazione della performance. Si stabilisce inoltre che ogni amministrazione deve rendere conto non solo dei suoi obiettivi specifici, ma anche di obiettivi generali coerenti con le politiche nazionali; spetta agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) monitorare l'andamento delle performance.

Una delle novità principali consiste poi nel fatto che, per la prima volta, saranno anche i cittadini a valutare la performance organizzativa delle Pa. Questo sarà possibile grazie alla definizione di specifici sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti.

Con il decreto si introducono gli "obiettivi generali" della pubblica amministrazione, legati a indicatori misurabili e verificabili dai cittadini e si cambia la valutazione, puntando sulla performance organizzativa e garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici.

E' quanto previsto dal decreto su performance e valutazione che modifica e integra il decreto sulla produttività del lavoro pubblico (150/2009) attuativo dell' articolo 17 della legge delega di riforma della pubblica amministrazione, approvato in via preliminare dal Consiglio dei ministri il 27 febbraio 2017 e in via definitiva dal Consiglio dei ministri del 19 maggio 2017 dopo aver raccolto il parere favorevole delle commissioni parlamentari, della Conferenza unificata e del Consiglio di Stato.

Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti. Oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali; questi sono definiti - con linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata - tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza.

Viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, anche attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi. La valutazione negativa è presa in considerazione ai fini dell'accertamento delle responsabilità dirigenziale e per l'applicazione del licenziamento disciplinare, se resa a tali specifici fini. Le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte tenendo conto anche delle esperienze svolte dalle agenzie esterne e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche. La valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata anche ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

L'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria avranno un coordinamento temporale. Il Piano della performance è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del DEF e in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione, ed è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno. Sono previste specifiche sanzioni in caso di mancata adozione del Piano o della Relazione annuale, come la responsabilità amministrativa del dirigente che eroghi premialità non dovute in assenza del Piano. Sono previsti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidate al contratto collettivo nazionale. Si abolisce il meccanismo delle fasce di merito obbligatorie, prevedendo che i contratti collettivi nazionali stabiliscano la quota di risorse destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale, garantendo la differenziazione dei trattamenti economici.

1.2 Finalità generali del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance deve garantire di:

- informare con chiarezza i dipendenti circa le attese delle prestazioni richieste (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo chiarimenti e punti di riferimento per la prestazione lavorativa;
- favorire l'apprendimento organizzativo e una continua autovalutazione;
- stimolare gli obiettivi di miglioramento e la crescita professionale;

- responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;
- evidenziare le differenti competenze professionali;
- valorizzare le competenze e le capacità di crescita professionale dei dipendenti.

1.3 Personale da valutare

Tutto il personale, con modalità diverse a seconda che si tratti di dipendenti con posizioni di responsabilità o con responsabilità di progetti rispetto a coloro che di tali gruppi fanno parte.

1.4 Cosa valutare

Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano il *Sistema di misurazione e valutazione della performance*.

La performance organizzativa

La valutazione dei comportamenti organizzativi è indirizzata al risultato che consegue l'intera organizzazione, con le sue singole unità: dirigenti, responsabili dei servizi e degli uffici, personale assegnato.

Con riferimento al ruolo ricoperto da ciascuno nell'ambito dell'organizzazione, vanno preventivamente indicate le competenze.

Il dirigente deve avere competenze relazionali, organizzative e decisionali per la realizzazione dei compiti affidati.

A tal fine si rende essenziale verificare:

- la capacità di fare squadra;
- la capacità di individuare e risolvere i problemi;
- il grado di autonomia e la capacità di iniziativa;
- la capacità di gestire la comunicazione all'interno del gruppo.

Per i componenti del Settore, del Servizio e delle Unità Operative semplici (Uffici) vengono esaminate le capacità di integrazione al lavoro di gruppo, di autonomia e risoluzione dei problemi, di accuratezza e affidabilità nell'esecuzione, di assiduità nel lavoro e, infine, di flessibilità e interesse al miglioramento.

La performance individuale

La valutazione della performance individuale riguarda le prestazioni del singolo dipendente, in riferimento al risultato e alle modalità di raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione si basa su elementi oggettivi desunti da un puntuale riscontro dei processi attuati, degli atti adottati o dei servizi prodotti.

Gli obiettivi da assegnare al personale consistono in attività:

- rilevanti;
- misurabili, con valori oggettivamente riscontrabili;
- controllabili, da parte dello stesso valutato;
- congruenti, rispetto all'arco temporale previsto per la realizzazione e alle risorse disponibili.

Successivamente, la valutazione delle performance sarà arricchita con elementi basati sul giudizio degli utenti dei servizi. Inoltre, la misurazione del risultato dovrà essere nel tempo basata non solo sul risultato ma anche sulla qualità degli atti e dei servizi prodotti.

2. Il Piano della performance

2.1 La performance

Il concetto di *performance*, come stabilito anche dal Dipartimento della Funzione Pubblica, rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica di mezzi a quella di risultato.

La produttività è collegata all'efficienza. *La performance* è collegata ad un insieme di efficacia, efficienza , economicità e competenze.

La performance individuale esprime il contributo fornito dal singolo dipendente, in termini di modalità e risultato nel raggiungimento degli obiettivi.

La performance organizzativa esprime il risultato dell'intera organizzazione, con tutte le sue articolazioni, ai fini del raggiungimento degli obiettivi prefissati, e in ultimo, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

La performance si valuta al fine di migliorare la qualità dei servizi e le competenze dei dipendenti.

2.2 Il ciclo della performance

Il ciclo di misurazione della *performance* è costituito dai programmi dell'Amministrazione e delle relative priorità, sulla base dei quali si definiscono gli obiettivi, sia di natura strategica che operativi.

Gli obiettivi strategici sono quelli di massima rilevanza, anche di ampio respiro temporale, mentre gli obiettivi operativi coincidono con il bilancio annuale.

Gli obiettivi, nell'accezione della *performance*, devono tenere conto dei bisogni effettivi dei soggetti destinatari dei servizi.

Individuati gli obiettivi, si può procedere alla pianificazione del processo che deve condurre al risultato finale.

2.3 La costruzione del Piano della Performance

La Civit con delibera n.6 del 17.01.2013 ha fornito alcune linee guida per l'adozione del Piano della performance, individuando gli elementi essenziali per la sua redazione:

- collegamento con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi alla performance, alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione;
- valutazione della performance degli uffici e delle strutture alle dirette dipendenze dell'amministrazione, con particolare riferimento ai servizi erogati;
- esplicitazione di indicatori riguardo alcune tematiche di significativa rilevanza;

- esplicitazione di obiettivi e relativi indicatori utili per la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti.
-

2.4 Il Piano della Performance

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della *performance*. E' un documento programmatico triennale, in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i risultati attesi.

Il Piano, dunque, definisce gli elementi fondamentali su cui si deve basare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*.

Il Piano della performance è composto dai seguenti documenti:

a) il *Piano Esecutivo di Gestione*, di cui all'art.169 del D.lgs. n.267/00, definito dalla Giunta sulla base del bilancio annuale deliberato dal Consiglio Comunale, che determina gli obiettivi di gestione e affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

b) il *Piano dettagliato degli Obiettivi*, ai sensi del comma 3 *bis* dell'art.169 del D.lgs. n.267/00, con il Piano della Performance, sono unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, individuando:

- *il responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo*
- *i contenuti*
- *i tempi*
- *le risorse assegnate*
- *gli indicatori di risultato*

d) il *Piano dei servizi*, con cui l'Ente individua i servizi comunali, definendo:

- *il servizio*
- *chi produce il servizio*
- *a chi è diretto il servizio*
- *bisogni effettivi*

- *modalità di gestione*
- *risorse umane e strumentali*
- *centro di costo*
- *indicatori di risultato.*

2.5 Il Piano Esecutivo di Gestione

Sulla base del bilancio di previsione deliberato dal Consiglio Comunale, la Giunta definisce il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), determinando gli obiettivi di gestione e affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai Responsabili dei servizi.

Il Piano Esecutivo di Gestione contiene una ulteriore graduazione delle risorse delle entrate in capitoli, dei servizi in centri di costo e degli interventi in capitoli.

La Giunta, quindi, con l'adozione del Piano Esecutivo di Gestione, individua per ogni Servizio gli obiettivi della gestione annuale e le dotazioni finanziarie, umane e strumentali necessarie al raggiungimento degli stessi

Attraverso il P.E.G. all'esito di un necessario processo negoziale tra la componente politica e la componente burocratica, annualmente, viene definito l'assetto organizzativo e gestionale dell'Ente, e, specificamente, vengono individuati ed assegnati:

- attività e obiettivi
- entrate da accertare
- risorse umane e finanziarie da impiegare
- indicatori e valori programmati
- livelli di performance attesi.

Dall'anno 2013, ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. n. 267/00, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1, e il piano della performance di cui all'art.15 del D. lgs. n.150/2009, sono definiti organicamente nel piano esecutivo di gestione.

2.6. Il Piano dettagliato degli obiettivi

Con il Piano dettagliato degli obiettivi vengono definite le azioni necessarie alla concreta attuazione della pianificazione strategica dell'Amministrazione, coordinando in tal senso l'attività dei Responsabili apicali- dirigenti, nell'esercizio delle funzioni loro assegnate.

Ai Responsabili apicali – dirigenti spetta la direzione degli uffici e dei servizi, e la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Ai Responsabili apicali – dirigenti spettano tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e dei provvedimenti che impegnano l'Amministrazione all'esterno, che non rientrino nelle funzioni di indirizzo politico amministrativo degli organi di governo dell'Ente.

Ai Responsabili apicali – dirigenti sono attribuiti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli obiettivi.

2.7 Il Piano dei servizi

Attraverso il Piano dei servizi, il Comune, tenuto conto del proprio assetto organizzativo, analizza i servizi da erogare, individuando:

- responsabile del servizio
- risorse umane e strumentali da utilizzare
- individuazione del centro di costo
- destinatari del servizio
- luogo e modalità di erogazione del servizio

La struttura organizzativa è determinante rispetto alla definizione del piano dei servizi poichè da essa dipende la distribuzione delle responsabilità, la divisione ed il coordinamento del lavoro, il grado di autonomia decisionale.

Sulla base del Piano, sarà possibile predisporre la carta dei servizi, con cui fornire alla collettività le informazioni sulla modalità di accesso ai servizi, sul funzionamento, sugli standard di qualità e quantità relativi alle prestazioni erogate, sui reclami e su altre forme di salvaguardia dell'utente.

2.8 Gli attori

Il ciclo della Performance è governato da più "attori", che intervengono a diverso titolo e con distinte competenze, così come di seguito:

- Il Sindaco e il Consiglio Comunale che stabiliscono finalità da conseguire, risorse umane e strumentali, motivazioni delle scelte e destinatari finali.
- La Giunta Comunale, che adotta il Piano Esecutivo di gestione, articolato per Servizi, centri di costo, obiettivi di gestione, dotazioni finanziarie, umane e strumentali.
- Il Segretario Generale, che predispone la proposta del Piano degli obiettivi unitamente al PEG.
- I Responsabili apicali – dirigenti che, nell'ambito delle proprie competenze, curano l'attuazione degli obiettivi individuali e delle strutture assegnate, secondo le priorità degli obiettivi strategici.

In sequenza, nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, intervengono a diverso titolo l'OIV (organismo indipendente di valutazione della performance), la Giunta comunale, il Segretario Generale ed i Responsabili apicali - dirigenti, fermo restando che il Regolamento comunale per la organizzazione degli uffici e dei servizi ne disciplini compiti e funzioni.

3 Il mandato istituzionale e la missione

3.1 Il mandato istituzionale

La CIVIT, nella delibera n.112/2010, afferma che *"il mandato istituzionale definisce il perimetro nel quale l'amministrazione può e deve operare sulla base delle attribuzioni/competenze istituzionali. Definire il mandato istituzionale significa anche chiarire il ruolo degli altri attori (pubblici e privati) che si collocano nello stesso contesto istituzionale, ossia che intervengono sulla medesima politica pubblica"*.

Il *mandato istituzionale* del Comune trova la sua definizione negli artt.13 e 14 del D.lgs. n.267/00.

Al Comune spettano tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, principalmente nei settori dei servizi alla persona e alla comunità, nei settori dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Il Comune gestisce i servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di statistica.

3.7 La missione

La CIVIT, sempre nella delibera n.112/2010, definisce la missione quale *"esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato"*.

La missione del Comune trova le sue ragioni nelle competenze istituzionali dell'essere ente locale, nei programmi dell'Amministrazione, nelle relative priorità e nelle attese dei risultati.

Essa, quindi, scaturisce dal processo partecipativo e condiviso tra i vertici dell'Amministrazione (Sindaco, Consiglio Comunale e Giunta), dirigenti e responsabili dei servizi, dipendenti e fruitori dei servizi (cittadini).

3.3 Le aree strategiche

Con riferimento alla individuazione delle aree strategiche, per l'annualità 2019, essendo l'ente commissariato, non è possibile fare riferimento al programma di mandato dell'amministrazione uscente. Il Comune con deliberazione n.50 del 16.11.2019 ha approvato il DUP (documento unico di programmazione) nel quale sono stati inseriti gli obiettivi strategici ed operativi da perseguire. Quindi

il presente piano dovrà essere successivamente modificato all'esito delle consultazioni elettorali amministrative del 26.05.2019 e alla presentazione al Consiglio comunale neo eletto delle linee programmatiche di mandato.

Sulla base del contenuto del DUP vengono individuate le seguenti aree strategiche:

- **SEMPLIFICAZIONE, TRASPARENZA E LEGALITÀ**
- **IMPLEMENTAZIONE DEI SISTEMI INFORMATICI**
- **RAZIONALIZZAZIONE E CONTENIMENTO DELLA SPESA CORRENTE E DEI SERVIZI GESTITI**
- **RICOGNIZIONE DEL CONTENZIOSO IN ESSERE E DELLE SENTENZE A CARICO DELL'ENTE**
- **IMPLEMENTAZIONE DELL'ATTIVITA' DI ACCERTAMENTO E RISCOSSIONE DEI TRIBUTI COMUNALI**
- **RIQUALIFICAZIONE E MANUTENZIONE DEL SISTEMA DELLE INFRASTRUTTURE COMUNALI E SPORTIVE**
- **VALORIZZAZIONE AD ALIENAZIONE DEI BENI PATRIMONIALI**
- **IMPLEMENTAZIONE DEL CONTROLLO AMBIENTALE DEL TERRITORIO E DEL SISTEMA DELLA RACCOLTA DIFFERENZIATA**
- **CONTROLLO DEL TERRITORIO, DELLA MOBILITÀ E DELLA SICUREZZA URBANA**

Sulla base delle aree strategiche sono individuati gli obiettivi strategici dell'Ente, da conseguire sulla base delle risorse umane e finanziarie, identificati i risultati e gli indicatori.

3.8 L'albero della performance

L'albero della performance è la mappa logica che definisce, anche graficamente, i rapporti tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani di azioni

PERFORMANCE GENERALE

Programma di Mandato

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Piano annuale e triennale degli obiettivi

Piano dei Servizi

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Obiettivi individuali e competenze

Capacità organizzative

3.5 Gli obiettivi strategici e operativi

Gli obiettivi sono programmati su base annuale e triennale e definiti prima dell'inizio dell'esercizio finanziario dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative.

Gli obiettivi strategici sono definiti in coerenza con quelli indicati nel Programma del Sindaco e nella programmazione finanziaria.

Il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- 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;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o internazionale, nonché da comparazioni con altre amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Al fine di assicurare la necessaria flessibilità della struttura organizzativa alla evoluzione normativa, alle mutevoli condizioni del contesto esterno ed all'evolversi dei bisogni della collettività, i decreti di conferimento delle posizioni dirigenziali riguarderanno i macro obiettivi, mentre la ripartizione e la definizione quali-quantitativa viene stabilita dall'O.I.V., con il supporto del sistema di misurazione e rilevazione del controllo di gestione.

3.6 Il contesto esterno

Nelle varie fasi del Piano della Performance e della relativa rendicontazione sono coinvolti gruppi di individui o individui che possono influenzare o essere influenzati dal raggiungimento degli obiettivi strategici.

Il mandato istituzionale del Comune chiarisce il ruolo degli altri attori (pubblici e privati) che si collocano nello stesso contesto istituzionale.

La mappa di tutti questi attori per il Comune di Casoria è rappresentata dai cittadini, dagli ordini professionali, dalle associazioni di consumatori presenti sul territorio, dalle associazioni del terzo settore, dalle organizzazioni sindacali provinciali e locali.

4 Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance

4.1 Il Regolamento comunale sui controlli interni.

Il decreto legge 10 ottobre 2012, n.174 recante "*Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012*", convertito con modificazioni dalla L.7 dicembre 2012, n. 213, all'art. 3, ha rafforzato i controlli interni in materia di enti locali, stabilendo, tra l'altro, che gli strumenti e le modalità del controllo interno sono definiti con regolamento adottato dal Consiglio, resi operativi dall'Ente entro tre mesi dall'entrata in vigore della legge stessa.

Il Consiglio Comunale ha approvato il vigente Regolamento per la disciplina dei controlli interni, secondo quanto stabilito dai sopra citati artt.147, 147 bis, 147 ter, 147 quater, 147 quinquies, del d. lgs. n.267/2000.

4.2 L'Organismo interno per il controllo preventivo e successivo.

L'art.147, comma 1, del D.lgs. n.267/00 dispone "*Gli enti locali, nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, individuano strumenti e metodologie per garantire, attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa*".

Gli artt. 147, 147 bis, 147 ter, 147 quater, 147 quinquies, del D. lgs. n.267/2000, introdotti dalla legge n. 231/2012, disciplinano il nuovo sistema dei controlli interni negli enti locali.

Con deliberazione della Giunta Comunale è stato stabilito che sono soggette a controllo, trimestralmente, previo sorteggio, nella misura del 10%, le determinazioni di impegno di spesa, gli accertamenti di entrata, di liquidazione della spesa e i contratti, nonché gli atti dei relativi procedimenti assunti da ciascun Settore, e che le relazioni relative agli esiti dei controlli di regolarità amministrativa siano trasmesse semestralmente dal Segretario Generale al Presidente del Consiglio Comunale, al Sindaco, al Collegio dei Revisori dei Conti, all'O.I.V. e ai Responsabili dei Settori interessati.

Ai sensi del citato Regolamento, il controllo successivo ha le seguenti finalità:

- monitorare e verificare la regolarità e la correttezza delle procedure e degli atti adottati;
- rilevare la legittimità dei provvedimenti, registrare gli eventuali scostamenti rispetto alle norme comunitarie, costituzionali, legislative, statutarie. regolamentari;
- sollecitare l'esercizio del potere di autotutela del Dirigente e/o Responsabile del Settore o Servizio ove vengano ravvisate patologie;
- migliorare la qualità degli atti amministrativi;
- indirizzare l'attività amministrativa verso percorsi semplificati e che garantiscano massima imparzialità;
- attivare procedure omogenee e standardizzate per l'adozione di determinazioni di identica tipologia;
- costruire un sistema di regole condivise per migliorare l'azione amministrativa;
- collaborare con le singole strutture per l'impostazione e il continuo aggiornamento delle procedure.

4.3 L'Organismo indipendente di valutazione della performance

L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), in applicazione dell'art. 14 del D.lgs. n.150/2009, svolge i seguenti compiti:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, valuta la trasparenza e l'integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco e alla Giunta;
- c) valida la Relazione delle Performance e assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone alla Giunta Comunale la valutazione annuale dei dirigenti Responsabili dei Settori e dei Servizi, anche ai fini l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti proposti dalla CIVIT e dall'A.N.AC;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione della pari opportunità.

4.4 Il piano dettagliato degli obiettivi

Annualmente la Giunta procede alla definizione dell'articolazione della struttura organizzativa e del piano di assegnazione del personale, nonché del piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1, del D.lgs. n.267/00.

Ai sensi del novellato articolo 169 del D.lgs. n.267/00, comma 3 bis, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale, il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

4.5 La implementazione del ciclo della performance

L'adozione del Piano rappresenta l'inizio di un importante processo innovativo, dal momento che la sua piena realizzazione richiede un radicale cambiamento culturale per il passaggio dalla logica dell'adempimento alla quella del risultato.

Ai sensi del comma 3-bis dell'art.169, il Piano esecutivo di gestione sarà deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il piano dettagliato degli obiettivi, predisposto in linea con il Piano della Performance.

4.6 Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

La Giunta Comunale ha approvato il sistema della misurazione e valutazione della performance, con deliberazione n 13 del 13.03.2014 e aggiornato con delibera di G.C. n. 111 del 05.10.2018 secondo gli indirizzi espressi dalla CIVIT, ai sensi del D.Lgs. n. 150/09, come modificato dal D. Lgs.vo n.74/2017.

4.7 La rendicontazione sulla performance

La rendicontazione della performance sarà resa a cura del Segretario Generale.

La relazione sarà impostata secondo la mappa logica dell'albero della performance, che definisce i rapporti tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani di azione, senza prescindere dai contenuti del Rendiconto della gestione, con cui la Giunta Comunale esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed i costi sostenuti.

5 Modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

5.1 I sistemi di controllo interno

L'art. 147 del D.lgs. n.267/2000 e s. m. i. disciplina la tipologia dei controlli interni, statuendo che gli enti locali, nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, individuano strumenti e metodologie adeguati a:

- a) verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati;
- b) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti;
- c) garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica determinati dal patto di stabilità interno, mediante l'attività di coordinamento e di vigilanza da parte del responsabile del servizio finanziario, nonché l'attività di controllo da parte dei responsabili dei servizi;
- d) verificare, attraverso l'affidamento e il controllo dello stato di attuazione di indirizzi e obiettivi gestionali, anche in riferimento all'articolo 170, comma 6, la redazione del bilancio consolidato, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli organismi gestionali esterni dell'ente;
- e) garantire il controllo della qualità dei servizi erogati, sia direttamente, sia mediante organismi gestionali esterni, con l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'ente.

I controlli interni sono ordinati secondo il principio di distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione, mentre l'organizzazione degli stessi è effettuata anche in deroga agli altri principi di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n.286/1999.

5.7 Il controllo di regolarità amministrativa e contabile

Il novellato art.147-bis del D.lgs. n.267/00 ha puntualizzato che il controllo di regolarità amministrativa e contabile è assicurato, nella fase preventiva della formazione dell'atto, da ogni responsabile di servizio ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il controllo contabile è effettuato dal responsabile del servizio finanziario ed è esercitato attraverso il rilascio del parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria.

Il controllo di regolarità amministrativa è inoltre assicurato, nella fase successiva, secondo principi generali di revisione aziendale e modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'ente, sotto la direzione del segretario, in base alla normativa vigente. Sono soggette al controllo le determinazioni di impegno di spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi, scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento.

Le risultanze del controllo di regolarità amministrativa sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario, ai Responsabili dei Settori e Servizi, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché al Collegio dei revisori dei conti e all'OIV dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione e al Consiglio Comunale.

<i>Il controllo di regolarità amministrativa e contabile nella fase preventiva</i>	
Soggetti	Responsabili dei Settori e dei Servizi che operano in posizione autonoma Responsabile Settore Risorse Finanziarie Collegio dei Revisori dei conti Organismo interno per il controllo preventivo e successivo Segretario Comunale OIV
Oggetto	Delibere , Determinazioni , Procedure a contrarre e contratti. Atti della gestione finanziaria e scritture contabili Verifiche di cassa
Strumenti	Pareri di regolarità tecnica e contabile, relazioni e referti Applicazione norme europee, nazionali e regionali, D.lgs. n.267/00 e ss.mm.ii. e regolamenti comunali Principi contabili della Commissione per la finanza e la contabilità EE.LL. Obblighi di appartenenza Unione Europea: principio del pareggio di bilancio – armonizzazione contabile
Tempi e modalità	Controlli quo ante, come disciplinati dalla legge e dal Regolamento comunale sui controlli interni
Logica	Efficacia, efficienza ed economicità Monitorare e verificare la regolarità e correttezza delle procedure e degli atti adottati

<i>Il controllo di regolarità amministrativa nella fase successiva</i>	
Soggetti	Organismo interno per il controllo preventivo e successivo Segretario Comunale Responsabile Settore Risorse Finanziarie Collegio dei Revisori dei conti OIV
Oggetto	Delibere , Determinazioni, Procedure a contrarre e contratti. Atti della gestione finanziaria e scritture contabili Verifiche di cassa

Strumenti	Pareri di regolarità tecnica e contabile, relazioni e referti Applicazione, norme europee, nazionali e regionali, D.lgs. n.267/00 e ss. mm. ii. e Regolamenti comunali Principi contabili della Commissione per la finanza e la contabilità EE.LL. Obblighi di appartenenza Unione europea
Tempi e modalità	Controlli ex post, come disciplinati dal Regolamento comunale sui controlli interni
Logica	Efficacia, efficienza ed economicità Monitorare e verificare la regolarità e correttezza delle procedure e degli atti adottati

5.8 Il controllo strategico

Alla luce del novellato art. 147-ter del D.lgs. n.267/00, per verificare lo stato di attuazione dei programmi secondo le linee approvate dal Consiglio, il Comune di Casoria dovrà procedere all' attivazione del controllo strategico.

Il controllo strategico valuta l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, i termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti (art. 1 comma 1, D.lgs. n.286/1999).

La rivalutazione del momento della "programmazione" negli Enti Locali, quale presupposto imprescindibile per l'ottimizzazione dell'impiego di risorse umane e finanziarie, porta necessariamente ad una rendicontazione finale e alla comparazione tra obiettivi e risultati e, in generale, alle valutazioni di efficacia dell'azione amministrativa.

Il controllo strategico rientra tra i cosiddetti controlli di "*governance*": valutazione del processo di programmazione e dei risultati conseguiti.

Ai fini della organizzazione del controllo strategico, l'Ente dovrà definire autonomamente l'unità preposta al controllo strategico e le metodologie finalizzate alla rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni, delle procedure operative attuate confrontate con i progetti elaborati, della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione della domanda espressa, degli aspetti socio-economici.

L'attivazione del controllo di gestione sarà utile e prodromica al controllo strategico.

<i>Valutazione e controllo strategico</i>	
Soggetti	Unità operativa preposta al controllo strategico – segretario comunale
Oggetto	Congruenza tramandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani di azione (albero della performance) Valutazione del processo di programmazione e dei risultati conseguiti.
Strumenti	Piano della performance Sistema di misurazione e valutazione della performance Report controllo di gestione

Tempi e Modalità	Termini di approvazione del Rendiconto annuale della gestione Approvazione del Rendiconto della gestione e della relativa relazione , prescritta dall'art.151, comma 6, del D.lgs. n.267/00, con cui la Giunta Comunale esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed
Logica	Controllo di "governance"

5.4 Il controllo di gestione

Il controllo di gestione mira a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare il rapporto costi-risultati (art.1, comma 1, D.lgs. n.286/1999).

La corretta attivazione del sistema dei controlli interni non può fare a meno del controllo di gestione, che consente di monitorare l'azione amministrativa, rispetto agli obiettivi prefissati e alla programmazione finanziaria, ai costi sostenuti e ai risultati prodotti.

<i>Il controllo di gestione</i>	
Soggetti	Unità operativa preposta al controllo di gestione OIV Responsabile Settore Risorse Finanziarie Collegio dei Revisori dei conti
Oggetto	Verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa , rispetto ai costi sostenuti e ai risultati
Strumenti	PEG e indicatori di risultato Piano della performance Sistema di misurazione e valutazione della performance
Tempi e Modalità	Rilevazione dei dati relativi ai costi ed ai proventi Rilevazione risultati raggiunti Cadenza periodica, rapportata al Bilancio di Previsione e
Logica	Supporto ai processi decisionali

5.5 La valutazione della performance

La disciplina della valutazione del personale è stata completamente modificata dal d. lgs.n.150/2009, che ha novellato anche il D.lgs. n.165/2010.

La performance organizzativa è collegata alla programmazione delle attività e ai risultati che si intendono raggiungere, con riferimento non soltanto agli obiettivi fissati dalle linee programmatiche e strategiche dell'amministrazione, ma anche ai principali adempimenti cui gli Uffici e i Servizi sono tenuti nello svolgimento dell'attività ordinaria per la quale si intende migliorare la qualità, l'efficienza, l'efficacia.

La performance riguarda le competenze legate al ruolo (dirigente, posizione organizzativa, responsabile di un determinato progetto) e comunque il comportamento richiesto nel contesto lavorativo in cui il valutato svolge la sua prestazione, sia esso funzionario con incarichi di responsabilità o componente del gruppo di lavoro o appartenente all'unità operativa.

<i>La valutazione della performance operativa e organizzativa</i>	
Soggetti	Dirigenti Posizioni organizzative
Oggetto	Performance operativa e organizzativa della struttura e dei singoli
Strumenti	Piano della performance e sistema di misurazione e valutazione della performance
Tempi e Modalità	Report periodici Schede individuali Relazioni finali annuali (entro 30 giugno dell'anno successivo a quello da valutare)
Logica	Valutare le prestazioni del personale

6 Il Piano triennale della performance del Comune di Casoria

1. PREMESSA

Il presente Piano triennale della performance del Comune di Casoria è adottato ai sensi dell'articolo 15, comma 2, lettera b), del d. lgs. 27 ottobre 2009, n.150, e attiene alle linee guida della CIVIT e dell'ANCI, al fine di assicurare qualità, trasparenza e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. In particolare, il Piano della Performance, secondo quanto stabilito dall'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto 150/2009, è un documento programmatico, triennale, coerente con il DUP, nel quale sono elencati gli obiettivi strategici dell'Amministrazione, le azioni di miglioramento programmate per realizzarli.

Dal mandato del Sindaco, cornice nella quale l'Amministrazione può e deve operare in base alle sue competenze istituzionali, si passa all'esplicitazione degli obiettivi che l'Amministrazione considera strategici e che la struttura organizzativa dell'Ente deve perseguire con il proprio operato. Il Piano della performance 2019-2021 rispetta i principi generali che caratterizzano il piano stesso e cioè la Trasparenza (intesa come pubblicazione del piano), l'immediata Intelligibilità (e cioè di facile comprensione), la Veridicità e Verificabilità (i contenuti del piano devono corrispondere alla realtà), la Partecipazione (nella stesura del piano trovano coinvolgimento tutti gli attori chiamati al suo pieno realizzo), la Coerenza interna ed esterna (i contenuti del piano devono essere coerenti con il contesto interno, in termini di disponibilità di risorse, e con quello esterno in termini di corrispondenza tra bisogni della collettività ed obiettivi) e infine l'Orizzonte pluriennale (l'arco di riferimento è il triennio).

Nonostante i numerosi documenti di programmazione finanziaria dell'Ente, quali il bilancio pluriennale, il bilancio di previsione, il Piano esecutivo di gestione, il DUP, questa gestione commissariale ritiene necessario approvare con un apposito atto separato il piano della performance non identificando il medesimo con il Piano esecutivo di gestione proprio per le diverse finalità che dovrebbero avere i due documenti.

Si ritiene, quindi, che l'individuazione del PEG quale Piano della performance snaturi le finalità dei due documenti di programmazione. Infatti, il Peg è uno strumento di programmazione operativa **annuale** attraverso il quale la Giunta, prima dell'inizio di un esercizio finanziario, determina gli **obiettivi gestionali** ed affida i medesimi ai responsabili, mentre il Piano della Performance è un piano **triennale**, nel quale vengono elencati gli **obiettivi strategici** e **quelli operativi**, nonché **le azioni specifiche di miglioramento**.

L'obbligo di fissare obiettivi misurabili su varie dimensioni di performance (efficienza, modernizzazione, qualità delle relazioni con i cittadini), mette il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione (trasparenza).

La finalità del piano è proprio quella di rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'ente si è dato per il prossimo triennio, garantendo trasparenza per i soggetti amministrati. I cittadini potranno non solo verificare la coerenza e l'efficacia delle scelte operate e la rispondenza di tali scelte ai principi e valori ispiratori degli impegni assunti, ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi, di cui il piano costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli strumenti di premialità.

L'introduzione del ciclo di gestione della performance ha importanti implicazioni per gli enti locali, implicazioni che devono essere pienamente evidenziate. In particolare, per la sua concreta attivazione, è necessario:

1. chiarire i legami tra indirizzi politici, strategia e operatività, ottenibili attraverso una sufficiente coerenza tra processi e strumenti di **pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo**;
2. rendere esplicita la gestione dei risultati, intesa come l'individuazione degli impatti di politiche e azioni a partire dalla pianificazione strategica, fino alla comunicazione verso i cittadini;
3. chiarire le azioni volte al miglioramento continuo dei servizi pubblici, ottenibile attraverso l'utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione della performance, sia a livello organizzativo che individuale, (per approfondimenti, si veda la delibera Ci VIT n. 89/ 2010), nonché da opportune attività di analisi dei risultati dell'ente;
4. predisporre il piano in maniera tale da poter essere facilmente comunicato e compreso. La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino, richiede la pubblicazione in formato accessibile e di

contenuto comprensibile dei documenti chiave di **pianificazione, programmazione e controllo** (per approfondimenti, si veda la delibera Ci VIT n. 105/2010).

Il Piano è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati i legami tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, gli obiettivi, gli indicatori. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il Piano deve garantire l'illustrazione della performance, poichè in esso sono esplicitatigli obiettivi dell'Ente, al fine di soddisfare e coinvolgere il cittadino/utente, vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.

La performance è il contributo inteso come risultato e modalità di raggiungimento dello stesso che un singolo dipendente, un gruppo di dipendenti, un'unità organizzativa e l'insieme dell'organizzazione comunale apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali il Comune è stato costituito. Il Piano è redatto sulla base di criteri semplificati, in un'ottica di continuo e progressivo miglioramento, utilizzando in modo evolutivo gli strumenti già in uso nell'Ente quali il DUP e il Piano Esecutivo di Gestione.

Il Piano è il primo dei quattro elementi fondamentali per l'attuazione del Ciclo di gestione della performance:

1. Piano della Performance;
2. Sistema di Misurazione e Valutazione a livello organizzativo;
3. Sistema di Misurazione e Valutazione a livello individuale;
4. Relazione della Performance.

Il ciclo di gestione della performance, così come delineato dall'art.4 del citato decreto istitutivo, è articolato nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

- c. monitoraggio in corso di esercizio attraverso la verifica ex post della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target) e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f. rendicontazione dei risultati ai vertici di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, quali soggetti interessati, utenti e destinatari finali dei servizi.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

In questa parte, sono esposti i principali elementi del Piano che sono di interesse immediato per i cittadini riportando informazioni sulle finalità del documento, sulle strategie in atto e sugli obiettivi generali da perseguire.

Il contenuto di questa sezione deve rispecchiare la successiva articolazione, in maniera coerente e bilanciata con i successivi contenuti del Piano:

- chi siamo
- cosa facciamo
- come operiamo.

La redazione della "sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini" può costituire, infatti, un momento in cui si verifica la coerenza e la chiarezza delle singole sezioni del Piano.

L'impegno si spende nell'accurata programmazione e pianificazione di attività che non devono più ridursi ad interventi improvvisi ma in atti coordinati e mirati. Centro dell'attività del governo locale è la cura di ogni bisogno del cittadino. La piena conoscenza delle necessità offre la mappatura degli interventi e la programmazione degli stessi nel tempo, per tipologia, per estensione e per grado di importanza. Lo sforzo dell'Amministrazione è di andare incontro ai cittadini

nella vita di ogni giorno attivando la partecipazione e la programmazione anche nelle fasi dello svolgimento e del controllo delle iniziative di interesse pubblico. Maggiore sarà la conoscenza dei diritti e dei doveri minore sarà la conflittualità e il contenzioso.

Principali elementi del piano di interesse immediato dei cittadini

Finalità del	Strategie in atto	Obiettivi generali da
<p>Migliorare i rapporti con i cittadini</p> <p>Prestare attenzione all'ascolto e alle segnalazioni/</p> <p>Maggiore integrazione di sportelli al pubblico attraverso le innovazioni tecnologiche</p>	<p>Creazioni di appositi canali on line, nonché istituzione di servizi</p> <p>Che consentano ai cittadini informazioni sul funzionamento dell'ente (sapere come inoltrare una pratica, conoscere il calendario de principali eventi turistici e culturali, ritirare moduli di uso comune, esercitare il diritto di accesso agli atti amministrativi, informarsi su leggi, regolamenti, gare, contributi</p>	<p>Riuscire ad ascoltare, a dare risposte efficaci ed in tempo reale</p> <p>alle innumerevoli domande poste dall'esterno, ad avvalerci del giudizio e delle osservazioni come stimolo e miglioramento costante della nostra azione amministrativa</p>

2.1. Chi siamo: l'amministrazione comunale e le principali caratteristiche

Prima di individuare gli obiettivi dell'ente è necessario fare una presentazione delle principali caratteristiche del medesimo sia da un punto di vista demografico, dato che tali risultanze incidono sulle scelte e sugli obiettivi dell'amministrazione, sia da un punto di vista di strutture presenti sul territorio, sia da un punto di vista organizzativo gestionale.

Si tratta di analizzare la situazione ambientale in cui l'amministrazione si trova ad operare per riuscire poi a tradurre gli obiettivi generali nei più concreti e immediati obiettivi operativi. L'analisi socio-economica affronta tematiche diverse e tutte legate, in modo diretto ed immediato, al territorio ed alla realtà locale. Saranno pertanto affrontati gli aspetti statistici della popolazione e la tendenza demografica in atto, la gestione del territorio con la relativa pianificazione territoriale, la disponibilità di strutture per l'erogazione di servizi al cittadino, tali da consentire un'adeguata risposta alla domanda di servizi pubblici locali proveniente dalla cittadinanza.

3. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'individuazione degli obiettivi strategici consegue ad un processo conoscitivo di analisi strategica, delle condizioni esterne all'ente e di quelle interne, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali.

Il concorso delle autonomie locali agli obiettivi di governo sono un elemento fondamentale di condizionamento esterno.

Gli enti locali sono chiamati direttamente a concorrere alla realizzazione degli obiettivi di governo principalmente attraverso:

- il rispetto del patto di stabilità interno, ora definito, dalla legge di stabilità 2016 “Rispetto dei vincoli di finanza pubblica” ed il contenimento del deficit. La disciplina del Rispetto dei vincoli di finanza pubblica istituisce il principio di pareggio tra totale delle entrate accertate e totale delle uscite impegnate. La capacità di indebitamento degli enti locali è disciplinata dall'articolo 204 del Tuel il quale, dopo l'ultima modifica disposta con la legge n. 190/2014 (art. 1, comma 467) è fissato al 10% delle entrate correnti. Dal 2016 è entrata in vigore della legge n. 243/2012, con la quale sono state varate le disposizioni per l'attuazione del principio del pareggio di bilancio previsto dall'articolo 81, comma 6, della Costituzione. Per quanto riguarda le autonomie territoriali, i nuovi obblighi prevedono: a) il pareggio (sia in termini di cassa che di competenza) tra entrate finali e spese finali; b) il pareggio (sia in termini di cassa che di competenza) tra entrate correnti e spese correnti più spese per rimborso di prestiti;
- le misure di risparmio imposte dalla *spending review*. Gli obiettivi di risparmio connessi alla revisione della spesa pubblica vengono tradotti, per gli enti locali, in tagli alle risorse trasferite dallo Stato. Le minori entrate “dovrebbero” trovare adeguata compensazione nei risparmi conseguibili dagli enti nell'attuazione delle misure previste dalle varie disposizioni. Tenuto conto degli ambiziosi obiettivi di risparmio enunciati dal Governo nel DEF (32 miliardi a regime), ai tagli sopra indicati se ne dovranno aggiungere sicuramente altri connessi alla creazione di soggetti aggregatori per l'espletamento delle procedure di acquisto, all'individuazione di parametri di costo per l'acquisto di beni e servizi, allo svolgimento in forma associata delle funzioni, ecc. La legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015) ha disposto un ulteriore taglio di risorse ai comuni, attraverso la riduzione del Fondo di solidarietà comunale, pari a 1,2 miliardi. Tale taglio,

pur non collegato a nessun obiettivo di risparmio specifico, si somma a quelli già previsti dalle precedenti disposizioni legislative, azzerando, di fatto, le risorse che lo Stato stanZIA per il finanziamento dei bilanci comunali;

- i limiti in materia di spese di personale: Trattandosi di una delle maggiori voci di esborso per le finanze pubbliche, il contenimento delle spese di personale è da tempo uno degli obiettivi del Governo. Il quadro normativo pressoché consolidato, contenuto nell'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006 e nell'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010 (conv. in legge n. 122/2010), è stato modificato ad opera del decreto legge n. 90/2014, con il quale è stata concessa maggiore flessibilità nella copertura del turn-over, garantendo a regime (dal 2018) l'integrale sostituzione del personale cessato. Per il triennio 2019-2021 è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale tenendo conto delle ultime modifiche che consente alle amministrazioni, fermo il rispetto dei limiti di cui all'art.1 commi 557 e ss. Legge 296/2006, delle maggiori possibilità di utilizzare i cd. resti assunzionali relativamente all'ultimo quinquennio (2014-2018) ciò al fine di sostituire il personale comunale che beneficerà della quota 100. La programmazione tiene altresì conto della necessità di provvedere all'assunzione di personale dirigenziale, di agenti di pm, e delle altre figure professionali indispensabili per l'ente, il tutto compatibilmente con i vincoli del bilancio dell'ente e delle altre norme che obbligano all'assunzione di personale con disabilità.
- i limiti in materia di società partecipate. Il quadro normativo che regola le società partecipate degli enti locali presenta da oramai parecchi anni una forte instabilità. Di fronte ad un favor legislativo registratosi a partire dagli anni '90 sino al 2005, dal 2006 in avanti inizia un cambio di rotta, anche a causa del dilagare del fenomeno delle partecipate, spesso sinonimo di cattive gestioni, elusione dei vincoli finanziari e foriero di oneri per i bilanci degli enti locali derivanti dall'obbligo di ripianamento delle perdite. Nascono quindi una serie di disposizioni volte a limitare, o in alcuni casi a vietare l'istituzione o il mantenimento delle società partecipate, ovvero ad estendere alle partecipate stesse i vincoli previsti per gli enti soci. In questo contesto la legge di stabilità del 2015 (L. n. 190/2014) si è inserita operando una netta distinzione tra norme relative alla riorganizzazione ed alla riduzione delle partecipazioni pubbliche e misure volte specificamente alla promozione delle aggregazioni organizzative e gestionali dei servizi pubblici locali di rilevanza economica. La prima categoria di disposizioni presenta prevalentemente natura di indirizzo politico attraverso un piano triennale di razionalizzazione predisposto da ciascuna amministrazione e recante un cronoprogramma attuativo ed il dettaglio dei risparmi da conseguire, da approvare

entro il 31/3/2015 (art. 1, comma 611). L'obiettivo di tale ultimo intervento normativo è quello di conseguire la riduzione in termini numerici delle società partecipate ed il contenimento della spesa. Gli enti pubblici sono chiamati ad adottare annualmente un piano di razionalizzazione delle proprie società partecipate dirette e indirette da inviare poi alla Sezione regionale della Corte dei Conti. A riguardo il Comune di Casoria è socio unico della Società Casoria Ambiente che gestisce il servizio di raccolta rifiuti per il Comune. Anche per questa società è attivato il controllo analogo e lo stesso dovrà tendere alla razionalizzazione dei costi e ad un miglioramento della gestione. Il Comune inoltre partecipa al consorzio cimiteriale con i Comuni di Arzano e Casavatore.

Per quanto riguarda i servizi pubblici locali di rilevanza economica le disposizioni sono largamente orientate a introdurre misure volte a favorire processi di aggregazione, sia mediante specifici obblighi rivolti a Regioni ed Enti locali, sia, soprattutto, tramite incentivazioni per Amministrazioni pubbliche e gestori.

A riguardo il tema potrebbe riguardare la futura gestione dei servizi rientranti nel piano di zona sociale che dovrebbero essere gestiti in forma consortile o attraverso aziende speciali.

Popolazione

Popolazione legale al censimento del 2011	78.569	
Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente	77.371	
di cui	maschi	37427
	femmine	39944
	Nuclei familiari	26196
	comunità	49

Analisi demografica

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse per un amministratore pubblico: non dobbiamo dimenticare, infatti, che tutta l'attività amministrativa posta in essere dall'ente è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione da molti vista come "cliente/utente" del comune.

La conoscenza pertanto dei principali indici costituisce motivo di interesse perché permette di orientare le politiche pubbliche.

A fronte di tale situazione è stata inevitabile la crescita di una forte richiesta di servizi pubblici solidali, soddisfacenti a favore degli anziani.

La nuova sensibilità verso la condizione dei soggetti con problematiche socio- assistenziali ha portato il Comune ad attivare prestazioni adeguate per dare delle risposte immediate ai bisogni conclamati e nello stesso tempo ha cercato di realizzare delle iniziative a sostegno della famiglia. I bisogni di cura degli anziani sono notevolmente aumentati in virtù del processo di invecchiamento della popolazione che ha prodotto l'aumento del numero delle persone anziane e la comparsa dei grandi anziani (ultraottantenni), spesso non autosufficienti, non autonomi e non indipendenti, con bisogni di assistenza continua. La non autosufficienza è percepita come la principale paura da parte della maggioranza delle persone anziane; è una realtà destinata a crescere nei prossimi anni e assumerà sempre più le caratteristiche di una grande e nuova questione sociale.

I bisogni e le necessità espresse dagli anziani vengono in parte soddisfatte dai servizi sociali offerti dal Comune, ma che comunque non riescono a soddisfarli a pieno, sia per il crescente fabbisogno, sia per l'incremento numerico della popolazione anziana.

In questa direzione è divenuto anche fondamentale lo sviluppo dell'integrazione dei servizi residenziali con la rete dei servizi socio-sanitari distrettuali.

Il Piano di zona Ambito n. 18 promuove l'istituzione e qualificazione di servizi socio- assistenziali per le persone anziane diretti a prevenire e rimuovere situazioni di bisogno e di disagio sociale.

L'analisi strategica dell'ente deve necessariamente prendere le mosse dall'analisi della situazione di fatto, partendo proprio dalle strutture fisiche e dai servizi erogati dall'ente.

DATI A.S. 2018/19

	SCUOLA	DELL'INFANZIA	PRIMARIA		SCUOLA	
SCUOLE	ALUNNI	PLESSO	ALUNNI	PLESSO	ALUNNI	PLESSO
SCUOLA INFANZIA COMUNALE	120	2				
I.C. "CASORIA 1 LUDOVICO DA CASORIA CENTRALE"		2		2		1
I.C. "CASORIA 2 MOSCATI MAGLIONE"		1		1		2
I.C. "CASORIA 3 CARDUCCI KING"		1		1		1
I.C. "N. CORTESE 4 CIRCOLO"		2		2		2
I.C. "PUCCINI 4 CIRCOLO"		4		4		1
I.C. "M. MITILINI"		2		3		1
I.C. PALIZZI		2		2		2
TOTALI	1200	16	3510	15	3300	10

4.ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il Comune di Casoria si articola in 7 Settori che costituiscono le macrostrutture alla base dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui lavorano 327 dipendenti a tempo indeterminato, a cui si aggiungono gli Uffici in staff, che dipendono direttamente o dal Sindaco o dal Segretario Generale o da un Dirigente di Settore, come da prospetto di macrostruttura che si allega al presente piano.

I Settori sono affidati anche alla Responsabilità di Posizioni Organizzative Apicali.

Al vertice della struttura dei Settori è collocato il Segretario Generale, titolare della funzione di sovrintendenza e di impulso sulla gestione dell'Ente secondo le direttive impartite dal Sindaco e dall'organo esecutivo, che svolge in particolare anche compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti di tutti gli organi.

1. *Come operiamo*

L'Amministrazione intende utilizzare al meglio e nella massima misura possibile tutti gli strumenti che favoriscano la più ampia partecipazione dei soggetti amministrati e degli altri portatori di interesse rispetto alle singole iniziative intraprese.

A tale scopo, è stato di grande supporto il processo continuo di revisione e affinamento della struttura organizzativa messo in atto dall'Amministrazione, per perseguire una sempre maggiore efficienza ed efficacia, nel rispetto dei vincoli economici posti dal rispetto del patto di stabilità interno.

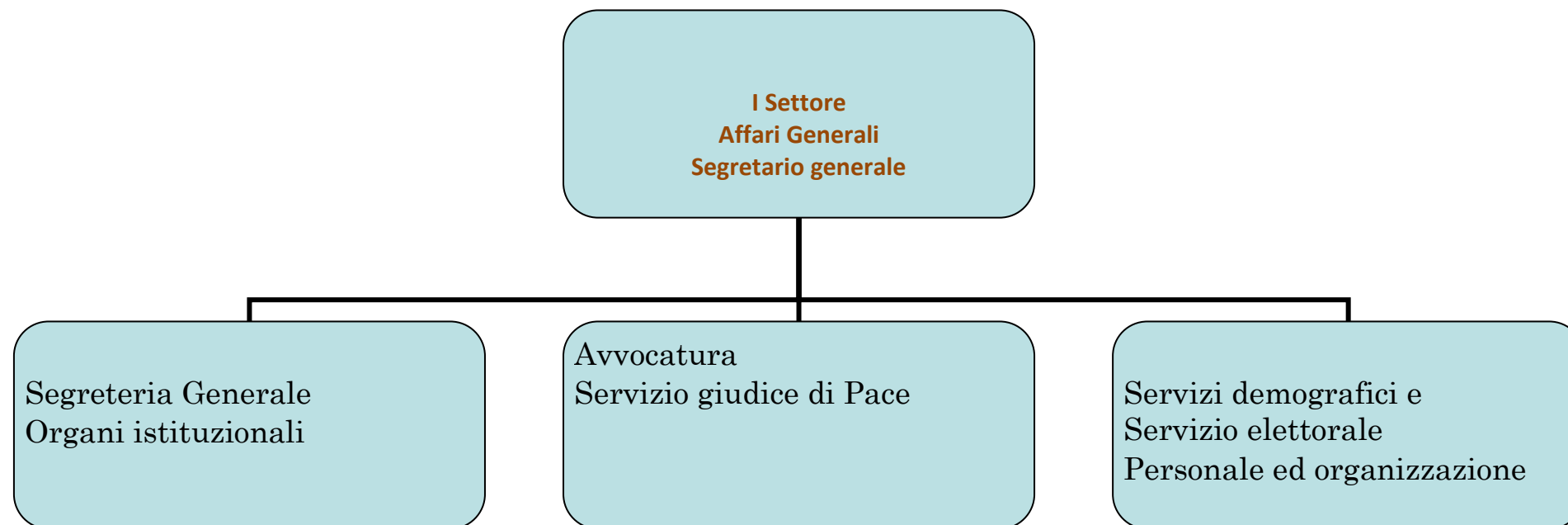
Fondamentale risulterà lo sviluppo e la ulteriore diffusione di tutti quegli strumenti creati negli ultimi anni e favoriti anche dallo sviluppo tecnologico in atto, che permettono un più diretto coinvolgimento dei cittadini e la possibilità di interloquire con l'Amministrazione in termini molto più rapidi ed efficaci rispetto al recente passato.

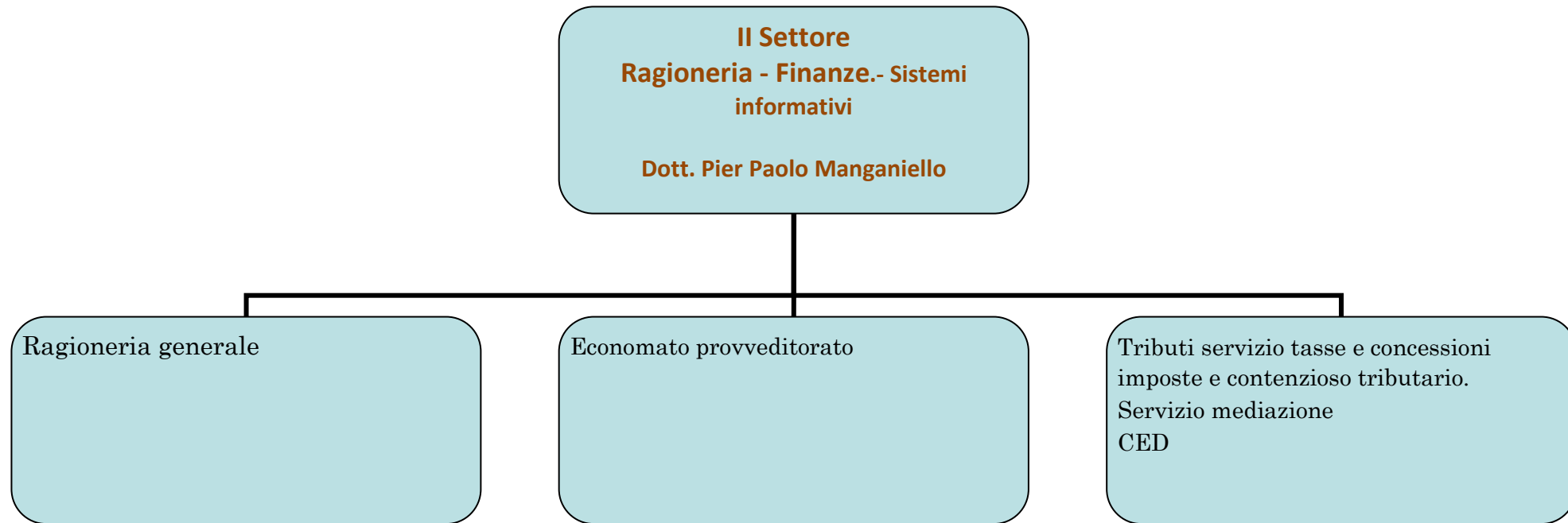
Il confronto con la cittadinanza e con gli altri portatori di interessi avviene sia attraverso incontri diretti sia sfruttando gli strumenti tecnologici adottati ed in fase di continuo miglioramento.

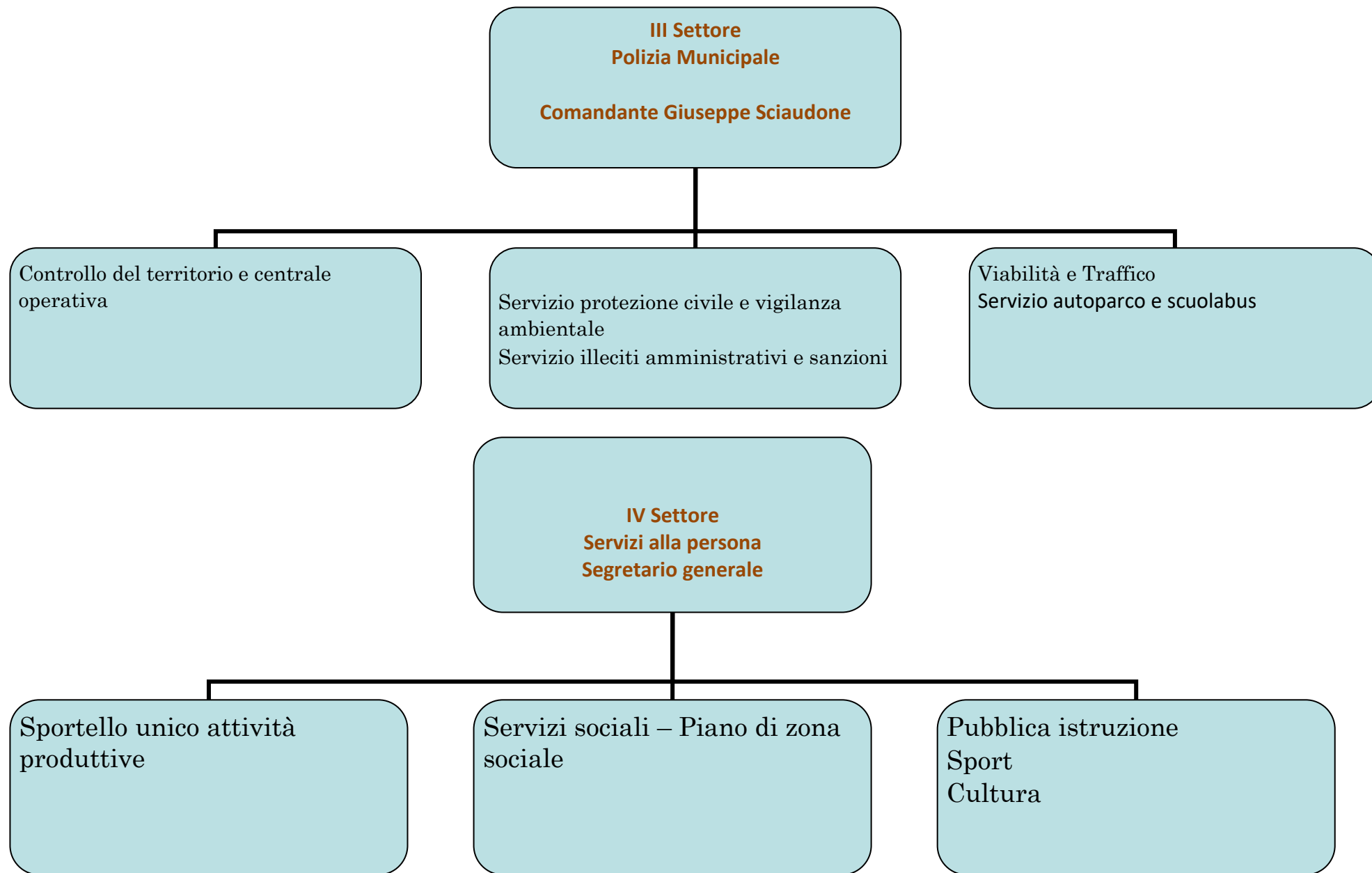
2. La Macrostruttura dell'Ente

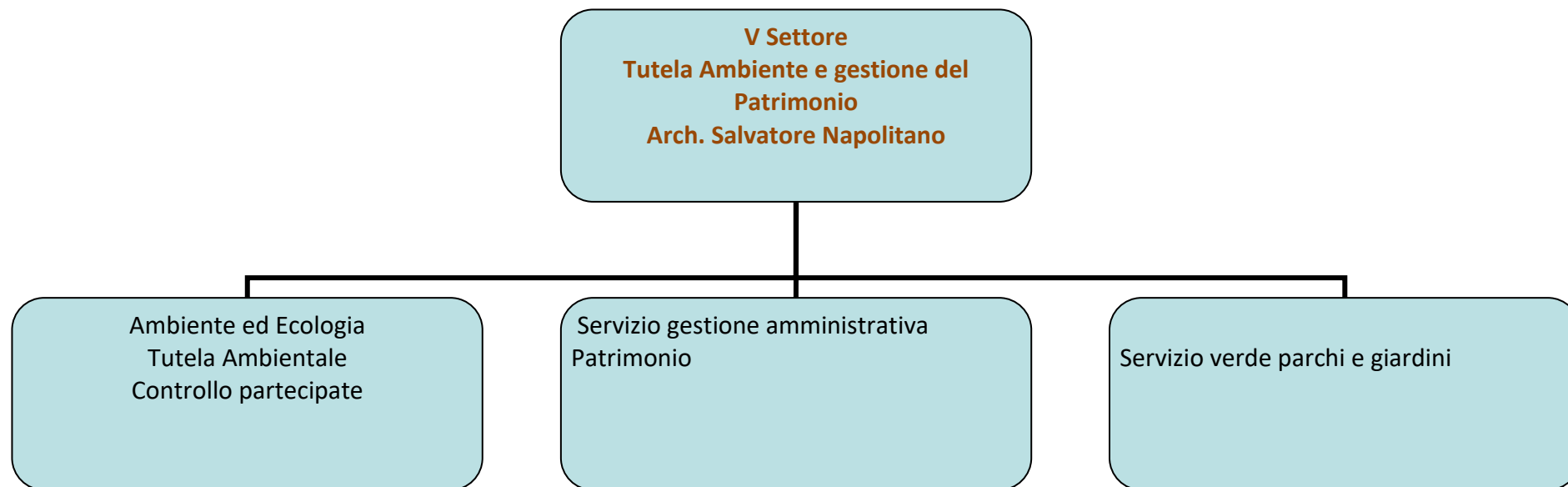
L'attuale assetto organizzativo dell'Ente è il frutto di un processo di riorganizzazione iniziato in conseguenza di approfondimenti di analisi organizzativa in alcuni Settori dell'Ente maggiormente coinvolti dal processo di riorganizzazione (deliberazione commissariale n.9 del 25 gennaio 2019).

In conseguenza di tale processo, la struttura organizzativa del Comune di Casoria si articola attualmente nella Direzione nei seguenti Settori, articolati a loro volta in Servizi e Uffici:

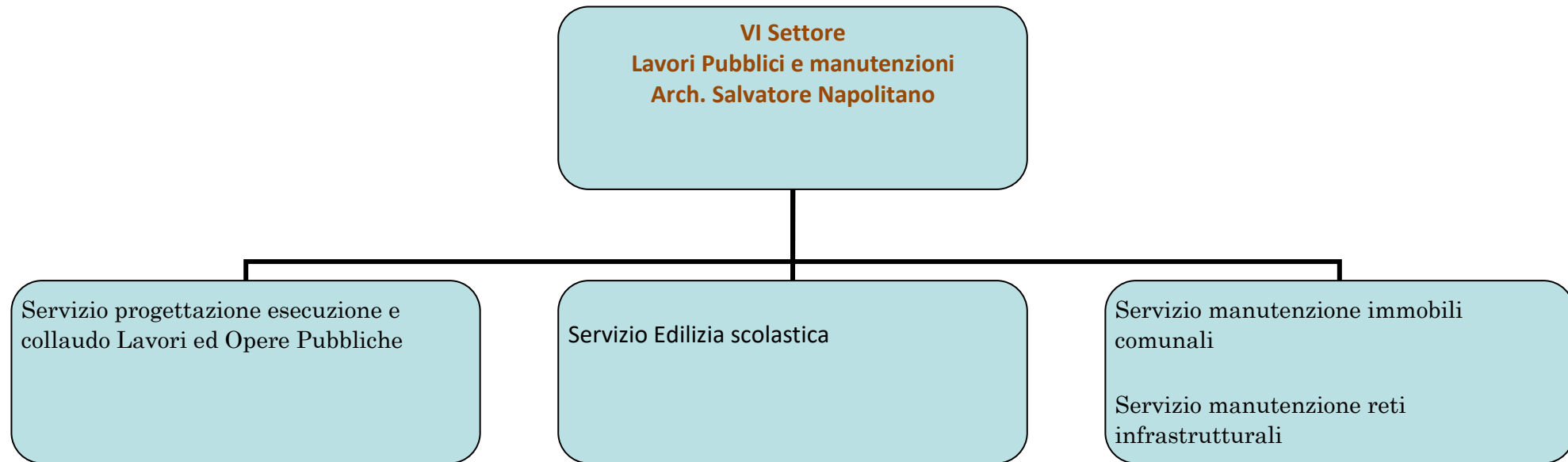


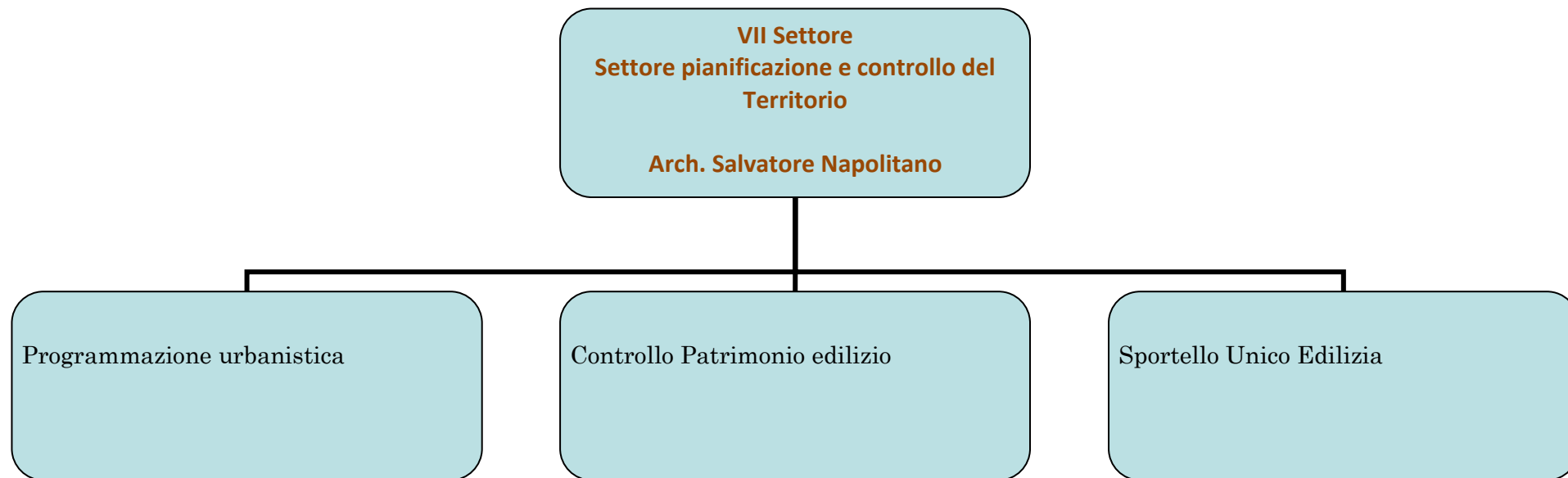




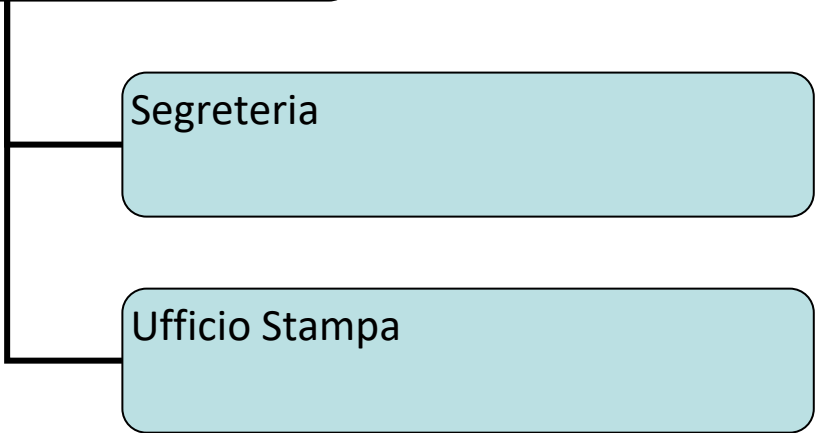


I





Uffici in Staff - Sindaco



Uffici in staff al Segretario – Dott. Riccardo Feola

- Centrale unica di committenza
- Anticorruzione e Coordinamento o Controlli successivi –
Trasparenza

4. ANALISI DEL PERSONALE

ANALISI DEL PERSONALE

Tabella n.1

Totale dipendenti al 31.12.2018

Categoria	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
Dipendenti a tempo indeterminato	250	89	339	73,75	26,25
Dipendenti a tempo determinato	1	0	1	100,00	0,00
Collaboratori a progetto	0	0	0	0	0
Co.Co.Co	0	0	0	0	0

Tabella n.2

Inquadramento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato
per categoria di appartenenza e per sesso

Categoria dipendenti	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	Differenza tra M. e F.
Dirigenti a tempo indeterminato	3	0	3	3
D3	2	0	2	2
D1	14	17	31	-3
C	84	48	132	36
B3	64	5	69	59
B1	45	17	62	28
A	38	2	40	36
TOTALE	250	89	339	161

Tabella n.3

Inquadramento dei lavoratori dipendenti a tempo determinato
per categoria di appartenenza e per sesso

Categoria dipendenti	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	Differenza tra M. e F.
Dirigenti a tempo determinato	1	0	1	1
D3	-	-	-	-
D1	-	-	-	-
C	-	-	-	-
B3	-	-	-	-
B1	-	-	-	-
A	-	-	-	-
Co.Co.Co	-	-	-	-
totale	1	0	1	1

Tabella n. 4 - Telelavoro

Tabella n. 4 - Telelavoro

Telelavoro				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
0	0	0	0	0

Tabella n.5

BENEFICIARI CONGEDI STRAORDINARI (Astensione per maternità, per infortunio, ex art. 42 d. lgs. n. 151/2001)				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
2	5	7	28,57	71,43

Tabella n. 6

BENEFICIARI CONGEDI ex L. n. 104/92				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
12	17	29	41,38	58,62

Mandato Istituzionale e Missione - Albero della Performance: il collegamento tra mandato istituzionale, missione e aree strategiche.

Metodologia adottata da questa gestione commissariale per l'individuazione degli obiettivi strategici:

Gli obiettivi strategici di lungo periodo, sono indicati nelle pagine che seguono. Gli stessi saranno successivamente ripartiti negli obiettivi operativi. Questi ultimi saranno meglio definiti con l'approvazione del Peg. Una parte degli obiettivi strategici che si intendono perseguire nel triennio sono legati alla premialità. Tali obiettivi devono essere perseguiti durante la normale attività lavorativa dei dipendenti che, per un dato esercizio finanziario, sulla base delle valutazioni dell'amministrazione e dei dirigenti, è legata ad obiettivi che questi ultimi soggetti ritengono strategici ai fini del buon andamento dell'attività amministrativa, la realizzazione dei quali, se raggiunta in maniera ottimale e con valutazione del dipendente in fascia alta, comporterà, per quei dipendenti che vi partecipano, una premialità maggiore rispetto ai dipendenti destinati, per quell'anno, al lavoro ordinario di altri settori ritenuti meno strategici. Nella convinzione che a tutti i dipendenti deve essere permesso di partecipare al sistema di premialità, che non vuol dire assolutamente dare premialità a tutti ma dare a tutti la possibilità di dimostrare le proprie qualità lavorative, questa amministrazione ritiene che anche l'attività ordinaria e routinaria deve essere valutata ai fini della premialità anche se in misura molto minore, al fine anche di non creare un sistema disincentivante per tutti i dipendenti che non lavorano agli obiettivi strategici dell'anno. In buona sostanza, in questa prima fase di applicazione del piano della performance, questa amministrazione intende adottare sperimentalmente un sistema premiale che riesca a non disincentivare i dipendenti non partecipanti ai progetti strategici dando ai medesimi, la possibilità di accedere alla premialità, in misura residuale e marginale, sempre con una valutazione dei medesimi nelle fasce di valutazione.

Tale collegamento fra il piano della performance con la differenza fra performance organizzativa ed individuale sarà recepita nel prossimo contratto normativo di secondo livello di prossima sottoscrizione, nel quale sono state inserite e recepite le nuove indicazioni legislative sulla performance. Altro elemento fondamentale sarà l'applicazione nell'anno 2019 del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

La performance di struttura apicale afferisce ad ognuna delle strutture organizzative di massima dimensione prevista dall'attuale ordinamento dell'Ente; la performance individuale, per ogni dipendente in servizio nell'Ente,

esprime, invece, il contributo fornito da ogni dipendente al raggiungimento degli obiettivi, in termini di risultati ottenuti. Tutte le performance individuali prevedono la partecipazione alla performance di organizzazione e di struttura apicale con una pesatura proporzionale alle responsabilità nella struttura e quindi all'apporto individuale alla realizzazione dei risultati attesi.

La gestione commissariale ha indicato ai Responsabili apicali gli ambiti strategici del prossimo triennio sui quali sarà eseguita la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance ed i medesimi hanno proposto la realizzazione di obiettivi inerenti a tali ambiti.

Nella fase di implementazione del Piano della Performance, si è ritenuto opportuno individuare le aree strategiche in relazione ai campi di azione dei Settori operativi dell'Ente.

Sulla base degli obiettivi stabiliti nel DUP, questa gestione commissariale ha individuato le seguenti aree strategiche sulle quali investire nel triennio 2019/2020:

ELENCO PROGETTI COMUNE DI CASORIA

Oggetto	Importo	Tipo di finanziamento	Stato
LAVORI DI ADEGUAMENTO IMPIANTI DI EDIFICI COMUNALI (Edil MORA)	€ 40 040,00	Bilancio comunale	Lavori in corso
LAVORI DI "REALIZZAZIONE DI UNA CABINA ELETTRICA EDIFICIO COMUNALE VIALE OLIMPICO	€ 100 181,60	Bilancio comunale	Lavori in corso
PROGETTO DI RISTRUTTURAZIONE DEL STADIO SAN MAURO - UNIVERSIADE 2019	1 149 752,26 €	ARU	Lavori in corso
LAVORI DI ADEGUAMENTO ANTINCENDIO DI EDIFICI COMUNALI (Italia 90)	€ 43 875,70	Bilancio comunale	Lavori in corso
INTERVENTI PUNTUALI DI RIPRISTINO DI EDIFICI COMUNALI EDIFICIO COMUNALE VIA MICHELANGELO	€ 43 904,97	Bilancio comunale	Lavori in corso

Oggetto	Importo	Tipo di finanziamento	Stato
PROGETTO DI RISTRUTTURAZIONE DEL PALAZZETTO DELLO SPORT - UNIVERSIADE 2019	1 150 506,81 €	ARU	Lavori in corso
LAVORI PER LA COSTRUZIONE DEL TRONCO FOGNARIO PER IL COMPLETAMENTO DELL'ISOLA ECOLOGIA IN LOCALITÀ LUFRANO	233 794,29 €	Bilancio comunale	Aggiudicazione definitiva
LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE DELLE AREE PEDONALI DI VIA PRINCIPE DI PIEMONTE"	400 000,00 €	Devoluzione mutui	Aggiudicazione definitiva
LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DA ESEGUIRSI PRESSO L'ISTITUTO SCOLASTICO DENOMINATO MARTIN LUTHER KING SITO IN CASORIA (NA) VIA ALDO MORO"	346 752,00 €	Bilancio comunale	Aggiudicazione definitiva
LAVORI DI MANUTENZIONE ORDINARIA STRADE CITTADINE (Di Palo)	31 097,80 €	Bilancio comunale	Lavori in corso
LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DA ESEGUIRSI ALL'ISTITUTO SCOLASTICO DENOMINATO "PRATO FIORITO" DI VIA ALDO MORO"	209 988,64 €	Bilancio comunale	Aggiudicazione definitiva
LAVORI DI COMPLETAMENTO DELL'ISOLA ECOLOGICA IN LOCALITA' LUFRANO	308 875,43 €	Fondi Città Metropolitana di Napoli € 205.458,00 - Proventi urbanistici €103.417,43	Aggiudicazione definitiva
ACCORDO QUADRO PER	24 304,00	Bilancio	Lavori in corso

Oggetto	Importo	Tipo di finanziamento	Stato
ADEGUAMENTO ANTINCENDIO DEI PLESSI SCOLASTICI	€	comunale	
ACCORDO QUADRO PER LA MANUTENZIONE EDILE DEGLI IMMOBILI DI PROPRIETÀ COMUNALE ANNO 2018/2019	300 000,00 €	Bilancio comunale	Lavori in corso
LAVORI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DELL'AREA PUBBLICA UBICATA ALL'INNESTO DI VIA MICHELANGELO	139 090,50 €	Bilancio comunale	Lavori in corso
PROGETTO DI RISTRUTTURAZIONE DELLA PISCINA COMUNALE - UNIVERSIADE 2019	1 150 477,97 €	ARU	Lavori in corso
PROGETTO DI RIQUALIFICAZIONE DELLA TRAVERSA DI VIALE EUROPA.	166 015,75 €	Bilancio comunale € 60.000,00 - Devoluzione mutui € 60.000,00 - RFI € 46.015,75	Gara in corso

6. Obiettivi di Settore

I e IV Settore - 2019

OBIETTIVI STRATEGICO-PROGRAMMATICI (P.E.G.)	peso %	OBIETTIVI OPERATIVI DI DETTAGLIO (P.D.O.)	peso %
<p>POLITICHE DI INCLUSIONE SOCIALE</p>		<p>Segretariato Sociale: orientamento della domanda, informazioni all'utenza Presa in carico delle istanze di disagio/ricieste di aiuto AREA CIVILE Monitoraggio e presa in carico di tutte le procedure per Minori Soggetti a Provvedimenti dell'Autorita'Giudiziaria-Tribunale per i Minorenni e Procura Minori Affidi al servizio Sociale Procedure adottive Nazionali ed Internazionali; Affidi Preadottivi. Collaborazione con il Ministero di Grazia e Giustizia per i Minori in Area Penale. Procedure Tribunale Ordinario per tutele, interdizioni, separazioni conflittuali , diritto di visita assistito Gestione fatture e pagamenti rette per case-famiglie e prestazioni di servizio Inadempienze dispersione scolastica, rapporti con le scuole del territorio di ogni ordine e grado Progetto SPRAR- Diritti Uguali per Tutti- in collaborazione con l'Ente gestore Arci Mediterraneo Campo Rom di Via S. Salvatore azioni per il superamento dell'inadempenza scolastica accompagnamento ai servizi Collocamento in Comunità Alloggio/ Case di Riposo di anziani privi di sostegno familiare ed incapienti. Gestione fatture e pagamenti per case riposo Trasporti funebri per famiglie con grave disagio economico Bonus elettrico, idrico e fornitura gas per le famiglie con ISEE contenuto nei parametri previsti Assegni a nucleo per famiglie con almeno tre figli Assegni di maternità Minori inseriti in forma semiconvittuale presso scuole private autorizzate- Il servizio è coperto per l'anno scolastico 2018-2019, ma non trova copertura in bilancio per il prossimo anno scolastico.</p>	

		<p>Asilo Nido Comunale affidato con gara MEPA, in gestione, sostenuto fino a luglio 2019 con Fondi PACPNSCIA –Per il prossimo anno scolastico sarà sostenuto attingendo ai Fondi MIUR 0-6 anni che sono stati destinati in parte alla gestione del Nido Comunale in parte, in collaborazione con l’Ufficio Lavori Pubblici, alla ristrutturazione della sala teatro annessa all’Istituto Comprensivo M.L.King.</p> <p>Fondo regionale vincolato destinato all’abbattimento delle barriere architettoniche procedura di valutazione delle istanze –liquidazione e rendicontazione.</p> <p>Fondo destinato alla morosità incolpevole procedure di aiuto economico per persona sportello</p> <p>Lavoratori Socialmente Utili</p>	
<p>PIANO DI ZONA SOCIALE</p>		<p>PON Inclusione: Il programma del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha l'obiettivo di creare un modello di welfare basato sull'inclusione attiva, rafforzando i servizi territoriali e il loro ruolo nei confronti dei cittadini beneficiari delle misure di sostegno al reddito (REI - Decreto Legislativo 147 del 15 settembre 2017). L’Ambito per il raggiungimento di tale obiettivo ha in programma i seguenti interventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizzare l’intervento di educativa territoriale e domiciliare a favore di minori che si trovano in nuclei familiari beneficiari del REI. La procedura per l’individuazione dell’affidatario è in corso; - Rafforzamento dei servizi extrascolastici per minori che si trovano in nuclei familiari beneficiari del REI (laboratori di educativa territoriale e centro polifunzionale sociale diurno per minori). La procedura per l’individuazione dell’affidatario è in 	

		<p>corso;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supporto e potenziamento delle attività previste nel progetto REI attraverso l'attivazione di collaborazioni professionali con psicologi e amministrativi con competenze giuridico-legali. La procedura di selezione si è conclusa. Manca la stipula dei contratti in attesa di PEG; - Mantenimento dei livelli di accesso del servizio sociale professionale e del segretariato sociale attraverso la continuità lavorativa contrattuale dei dipendenti a tempo determinato assunti a valere della misura Con avviso pubblico per titoli e colloqui, sono stati assunti n.10 assistenti sociali, n.1 sociologo n. 2 amministrativi n1 esperto contabile per la presa in carico la valutazione, trasmissione elaborazione dei progetti personalizzati,monitoraggio e rendicontazione della misura REI . Il servizio con Decreto n. 65 del 19/03/2019 è stato prorogato fino al 31/12/2020. - Sono state elaborate per il solo Comune di Casoria circa n. 4000 richieste di cui . circa n. 2000 con esito positivo, tuttora in carico. - Il progetto prevede anche l'acquisto di un software per la gestione ed informatizzazione dei dati relativi a tutte le procedure ed alla creazione di una banca dati di tutti i cittadini assistiti e dei servizi loro destinati. Nell'ultima settimana tutti i dipendenti sono stati impegnati in due giornate formative dedicate all'uso del software. <p>AREA ANZIANI</p> <p>Sono attivi sia il Servizio di Assistenza Domiciliare Socio Assistenziale sia il Sservizio di Assistenza Domiciliare</p>	
--	--	--	--

Integrata con l'ASL. Il Servizio è stato affidato con gara ad evidenza pubblica fino a tutto il 2019.

Progetto Home Care Premium finanziato con fondi **INPS** in scadenza il prossimo giugno. Si procederà per la partecipazione al nuovo bando non appena in possesso del DURC del Comune di Casoria già richiesto.

AREA DISABILI

Per il **Servizio di Assistenza Domiciliare Disabili Sociale ed Integato** (attualmente in proroga) è stata avviata una procedura di accreditamento con soggetti del Terzo Settore iscritti presso l'albo/catalogo dell'Ambito, al fine coprire l'erogazione di tale servizio attraverso il sistema dei voucher.

Con gara ad evidenza pubblica è stato affidato il **Servizio Centro Polifunzionale per Disabili** (fino al 02/01/2020) che accoglie n. 30 minori/adulti con disabilità medio lievi per attività di laboratorio teatrale /cucina / occupazionali

L'Ambito fornisce inoltre il **Servizio di Assistenza Specialistica** per alunni disabili presso le scuole dei Comuni di Casoria Casavatore ed Arzano . Il servizio è stato affidato con gara biennale e scade a giugno 2019. **L'obiettivo sarà quello di bandire una nuova gara per il prossimo anno Scolastico e di ampliarla anche alle scuole di II grado potendo usufruire di fondi regionali .**

AREA MINORI E RESONSABILITA' FAMILIARI

Questa area viene coperta sia con la progettazioe del **PON Sia** sia con i progetti **ITIA** e con quelli relativi al **Fondo Povertà** . Inoltre è attivo il Servizio per le **Famiglie Affidatarie** sia come presa in carico che come contributi dedicati.

GESTIONE AFFARI GENERALI/ SEGRETERIA GENERALE		Assistenza agli organi/Attività rogatoria atti pubblici	
SERVIZIO SICUREZZA PREVENZIONE E PROTEZIONE DEI LAVORATORI EX D.Lgs.vo N. 81/08		Redazione e aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR); Redazione e aggiornamento del Piano delle Misure di Prevenzione (PMP);	
UFFICIO LEGALE – ricognizione generale del contenzioso da sentenze		Stipulazione accordi con le parti per il dilazionamento dei pagamenti e delle transazioni con l'ente.	
peso totale Obiettivi Programmatici	100	peso totale Obiettivi Operativi	100

 **II Settore – Settore Risorse Finanziarie, – dott. Pier Paolo Mancaniello**

OBIETTIVI STRATEGICO-PROGRAMMATICI (P.E.G.)	peso %	OBIETTIVI OPERATIVI DI DETTAGLIO (P.D.O.)	peso %
Predisposizione degli atti necessari per l'esternalizzazione della gestione, dell'accertamento e della riscossione dei tributi comunali, facendo ricorso a gara tra i soggetti iscritti all'apposito albo ministeriale di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 446/1997, al fine di conseguire maggiore equità tra i contribuenti, contrastare l'evasione/elusione tributaria, incrementare la riscossione ordinaria e coattiva dei tributi, bonificare la banca dati tributaria.		Analisi delle azioni ed attività da intraprendere Analisi delle banche dati comunali Predisposizione dei provvedimenti prodromici all'esternalizzazione (capitolato ecc)	
Approvazione delle modifiche ai regolamenti di competenza del settore (in particolare riflettenti il regolamento di contabilità, il servizio di economato/provveditorato e la tassa sui rifiuti), in quanto, alla luce anche degli interventi legislativi intervenuti negli ultimi anni, non risultano rispondenti alla funzionalità dell'Ente e renderli, pertanto, più facilmente applicabili,		Fasi da determinare	

nell'ottica di una maggiore semplificazione ed efficienza delle procedure.			
Massimizzazione del risparmio fiscale in materia di IVA e IRAP (maggior credito o minor debito), verificando la presenza di elementi qualificanti i servizi dell'Ente quali attività di natura commerciale, tali da consentire, a mezzo di affidamento a ditta specializzata, anche la rivisitazione delle dichiarazioni fiscali degli anni precedenti. Individuazione, altresì, di ulteriore personale in possesso di percentuali di invalidità tali da comportare deduzioni dall'imposta, nonché di personale dedito ad attività commerciali, anche in misura promiscua.		Fasi da determinare	
avvio progetto software casoriamati@		Il progetto prevede l'erogazione di servizi ai cittadini nonché il pagamento dei tributi on line. Tale progetto consentirà di implementare l'attività di riscossione dei tributi.	
<i>peso totale Obiettivi Programmatici</i>	100	<i>peso totale Obiettivi Operativi</i>	100

Settore VII Lavori Pubblici - Manutenzioni

Obiettivi di miglioramento dei servizi assegnati

Denominazione	Descrizione sintetica	Raggiungimento obiettivo	Cronoprogramma
Procedimento di devoluzione dei mutui non utilizzati.	Una serie di opere pubbliche inserite nel Piano Triennale delle OO.PP. sono finanziate attraverso la devoluzione dei mutui, contratti dal Comune di Casoria, ma utilizzati parzialmente. Ai fini dell'utilizzo è stato necessario attuare il procedimento previsto dalla Cassa DD.PP., che si rileva particolarmente difficoltoso in quanto si tratta di mutui risalenti a precedenti anni (anche oltre il decennio) per cui è necessario ricostruire gli atti relativi all'opera pubblica a suo tempo realizzata al fine di avere l'autorizzazione all'utilizzo. Contestualmente si procede alla progettazione delle opere finanziate. Le azioni descritte sono state avviate negli anni 2017/2018, per il 2019 si prevede di continuare e completare l'impegno di tali fondi.	Autorizzazione all'utilizzo dei mutui da parte di Cassa DD.PP.	Entro dicembre 2019
Attuazione del Piano Triennale OO.PP. – elenco annuale	Le opere previste nel Piano delle OO.PP. sono finanziate anche con gli oneri di urbanizzazione, oltre che con devoluzione mutui. Si tratta in ogni caso di spese di investimento per la realizzazione di progetti di riqualificazione urbana.	Progettazione esecutiva degli interventi previsti nel Piano annuale	Dicembre 2019

Settore VII Lavori Pubblici - Manutenzioni

Obiettivi strategici dell'Amministrazione Comunale

Denominazione	Descrizione sintetica	Raggiungimento obiettivo	Cronoprogramma
Piano Strategico Città Metropolitana di Napoli	In attuazione del Piano Strategico della Città Metropolitana di Napoli deve essere redatto un piano degli interventi finalizzato al miglioramento della vivibilità urbana e riqualificazione di aree degradate. L'ente sovraordinato ha previsto che i comuni	Approvazione del programma degli interventi	Giugno 2019

	devono redigere specifiche schede descrittive degli interventi complete con un computo della spesa di massima.		
Attuazione dell'iniziativa MIUR "scuole innovative"	La città di Casoria ha ottenuto un finanziamento di 5.5 milioni di euro per la realizzazione di un complesso scolastico di concezione moderna ed innovativa sia nell'uso che nell'approccio didattico. Il procedimento attuativo risulta particolarmente complesso, e si protrarrà per i prossimi anni (almeno tre anni), ma nello stesso tempo risulta decisivo per la modernizzazione del patrimonio scolastico di competenza del Comune di Casoria.	fase: redazione della stima dell'area da trasmettere all'INAIL. Tale somma dovrà essere impiegata per coprire il costo del servizio di progettazione.	Settembre 2019
Attuazione dell'accordo RFI- Comune di Casoria per la realizzazione di opere di riqualificazione urbana	La città di Casoria ha sottoscritto un accordo con Rete Ferroviaria Italiana per la realizzazione di opere di riqualificazione urbana, in prevalenza nella parte meridionale del territorio comunale, anche al fine di mitigare l'impatto della realizzazione della linea Alta Velocità/Capacità. Il programma risulta composto da una molteplicità di interventi che tendono ad eliminare gravi criticità presenti, dall'insufficienza del sistema di smaltimento delle acque piovane, alla realizzazione di collegamenti con la stazione della Circumvesuviana.	II° fase progettazione esecutiva degli interventi	II° fase dicembre 2019.
Realizzazione delle opere di riqualificazione degli impianti sportivi per lo svolgimento delle UNIVERSIADI 2019	La città di Casoria dovrà ospitare alcune manifestazioni sportive nell'ambito delle Universiadi che si svolgeranno in Campania nell'estate del 2019, impegnandosi a consegnare gli impianti riqualificati entro giugno 2019. A tal fine sono stati assegnati i finanziamenti per la riqualificazione dello Stadio Comunale "San Mauro", della Piscina e del Palazzetto dello Sport. Tale programma oltre alla complessità insita in opere di riqualificazione risulta particolarmente gravoso per la compressione dei tempi che in ogni caso non potranno andare oltre la data sopra indicata. Ad oggi sono in corso i lavori.	Completamento e collaudo dei lavori	Luglio 2019
Finanziamento assegnato dal MIUR per la verifica della vulnerabilità sismica degli edifici scolastici e conseguente progettazione dell'adeguamento sismico	Gli edifici scolastici di competenza del Comune di Casoria risultano tutti caratterizzati da gravissime criticità, ed in particolare nessuno di essi è adeguato alle norme sismiche vigenti. Senza tema di smentita, si ritiene che per l'edilizia scolastica sarebbe opportuno individuare un apposito ufficio che dovrebbe occuparsi a tempo pieno della riqualificazione dei n. 26 edifici, ottimizzando la spesa da bilancio comunale, e cogliere ogni occasione utile per acquisire finanziamenti da vari enti ed in particolare il MIUR, o dal POR FESR 2014-2020. Solo con un lavoro continuo ed intenso da svolgersi per i prossimi	Esecuzione delle verifiche di vulnerabilità sismica per n. 5 edifici scolastici	Dicembre 2019

	anni si potrà rientrare nelle condizioni di sicurezza che si conviene per le attività didattiche. Al fine di perseguire quanto in sintesi sopra riportato, è stata colta l'occasione della partecipazione al bando di emanato dal MIUR per eseguire la verifica di vulnerabilità sismica degli edifici e successivamente procedere con i progetti di adeguamento sismico. La città di Casoria è stata selezionata per il finanziamento delle verifiche sismiche per n. 6 edifici scolastici e successive attività di progettazione di adeguamento sismico.		
--	--	--	--

Settore VIII Pianificazione e Controllo del Territorio			
Obiettivi di miglioramento dei servizi assegnati			
Denominazione	Descrizione sintetica	Raggiungimento obiettivo	Cronoprogramma
Modifica del sistema di accertamento delle entrate per oneri di urbanizzazione	Successivamente alle richieste secondo un modello organizzativo diverso da parte del settore Finanziario si rende necessario procedere alla modifica del sistema in uso in ordine all'accertamento delle entrate per oneri di urbanizzazione.	Predisposizione del sistema di accertamento	settembre 2019
Integrazione del "progetto finalizzato" all'istruttoria delle istanze di condono edilizio	Il "progetto finalizzato" all'istruttoria delle istanze di condono edilizio, negli ultimi 4 anni ha consentito la definizione di oltre 2500 pratiche di condono edilizio. Dall'analisi delle procedure in atto si ritiene che alcune modifiche ed integrazioni possano consentire un incremento significativo del numero delle definizioni delle istanze con conseguente miglioramento delle entrate per oneri di urbanizzazione e di oblazione (quota parte di competenza comunale).	Trasmissione all'Amministrazione Comunale della proposta di modifica del "progetto finalizzato"	Luglio 2019
Digitalizzazione dei registri dei titoli abilitativi per la realizzazione degli interventi edilizi.	In particolare per i procedimenti relativi a SCIA, CIL, CILA, ecc., anche per il cospicuo numero che annualmente pervengono al settore, si rileva l'assenza di registri informatizzati. Si ritiene non più rinviabile la digitalizzazione dei registri di tutti i titoli abilitativi.	Implementazione dei registri digitalizzati	Ottobre 2019

Settore VIII Pianificazione e Controllo del Territorio

Obiettivi strategici dell'Amministrazione Comunale

Denominazione	Descrizione sintetica	Raggiungimento obiettivo	Cronoprogramma
Piano Urbanistico Comunale	In attuazione alle specifiche norme regionali in materia ed ai tempi previsti, a pena del commissariamento, si dovrà procedere all'aggiornamento del Piano Urbanistico Comunale 2015 ed avviare il procedimento finalizzato all'approvazione e contestualmente attuare la Valutazione Ambientale Strategica. Tale scelta comporta un notevole risparmio per l'ente comunale, evitando di procedere alla redazione di un nuovo strumento urbanistico.	Aggiornamento del Piano Urbanistico Comunale adottato nel 2015	dicembre 2019
Aggiornamento del Piano di Rischio Aeroportuale	Il Piano di Rischio Aeroportuale è stato redatto dal settore VIII, ed è stato avviato il procedimento finalizzato all'approvazione definitiva. Di recente sono state trasmesse dall'ENAC delle nuove curve di isorischio, pertanto si rileva l'obbligo di aggiornare il Piano di Rischio in corso di approvazione e rinnovare tale procedimento.	Aggiornamento degli elaborati costituenti il Piano di Rischio Aeroportuale.	Ottobre 2019
Attuazione del Regolamento Urbanistico Edilizio Comunale	Dopo la redazione ed approvazione del del RUEC è stata avviata la fase finalizzata all'attuazione di una serie di misure per le quali è prevista la redazione ed approvazione di ulteriori atti, come ad esempio in materia di certificazione di idoneità statica.	Approvazione delle modalità attuative di parti del del RUEC.	dicembre 2019
Aggiornamento del Regolamento Urbanistico Edilizio Comunale	Dopo l'approvazione del RUEC nell'aprile 2018, si rileva l'esigenza di un aggiornamento alle nuove norme in materia intervenute, ed anche alcune modifiche finalizzate a superare le criticità che si sono evidenziate nella prima fase di attuazione.	Redazione di una versione aggiornata	Dicembre 2019

 ***III Settore- POLIZIA MUNICIPALE***

OBIETTIVI STRATEGICO-PROGRAMMATICI (P.E.G.)	peso	OBIETTIVI OPERATIVI DI DETTAGLIO (P.D.O.)	peso
--	-------------	--	-------------

Obiettivo n. 1
Sicurezza Stradale, Trasporti e Mobilità

Nell'ottica di garantire un assetto cittadino più ordinato e di conseguenza più sicuro, si ritiene irrinunciabile operare nel segno della sicurezza stradale, attraverso una costante attività di controllo in materia di sosta anche mediante l'uso di strumentazione tecnologica ed, in particolare, mediante lo *Street Control* già in dotazione del Settore III e si prevede l'acquisto di un ulteriore apparecchio al fine di rendere ancor più capillare il controllo del territorio in materia di sosta. Naturalmente, tale sistema tecnologico consente la verifica anche della copertura assicurativa dei veicoli, la verifica della presenza della revisione, nonché l'accertamento della eventuale provenienza furtiva del veicolo.

Sul campo della sicurezza stradale, un importante supporto potrà sicuramente provenire dall'uso del sistema di videosorveglianza urbana che prevede entro la fine del 2019 la installazione di n. 40 telecamere di contesto (più altre 40 telecamere, compatibilmente con il piano degli investimenti tecnologici dell'o.e. partner - Fastweb), sui punti nevralgici del territorio cittadino. Ciò consentirà il controllo, non solo delle zone oggetto più frequentemente di sversamenti abusivi di rifiuti, ma favorirà anche un costante monitoraggio delle aree maggiormente soggette ad intensi flussi veicolari così da poter indirizzare in modo mirato l'intervento delle pattuglie operanti sul territorio.

Inoltre, al fine di migliorare la sicurezza della circolazione stradale, compatibilmente con il piano assunzionale di nuovo personale di Polizia Locale si prevede di:

- individuare nel triennio i punti critici del territorio interessati da particolari ed intensi flussi di traffico mediante l'adozione di nuovi dispositivi di viabilità in grado di fluidificare la circolazione con conseguenti benefici in termini di sicurezza

<p style="text-align: center;">Obiettivo n. 3 <i>Abusivismo edilizio, Abusivismo commerciale</i></p>		<p>Si intende proseguire nella già efficace attività di controllo degli interventi edilizi abusivi/irregolari per garantire, altresì, un ordinato assetto urbanistico del territorio. Si rende necessario proseguire nelle attività di demolizione/ripristino dello stato dei luoghi con particolare attenzione ai fabbricati oggetto di apposita elencazione della Procura della Repubblica nei procedimenti RESA in quanto già definiti con sentenza passata in giudicato. Nel controllo delle attività edilizie/urbanistiche irregolari si proseguirà nell'adeguamento delle modalità degli accertamenti edilizi, ottimizzando i tipi di controllo e di intervento sui cantieri e sugli immobili, in stretta collaborazione ed in sinergia con personale dell'Ufficio Tecnico comunale.</p> <p>Sul fronte delle attività commerciali, si ritiene necessario intensificare le attività di controllo per contrastare i fenomeni dell'abusivo esercizio del commercio in forma itinerante nonché del lavoro irregolare. Si ritiene, inoltre opportuno intensificare l'attività di verifica delle attività commerciali a posto fisso sul territorio ed, in particolare alle connesse occupazioni sine titolo del suolo</p>	
--	--	---	--

<p style="text-align: center;">Obiettivo n. 2 Ambiente</p>		<p>In materia di ambiente si ritiene di programmare azioni e servizi specifici per il controllo e le verifiche sul territorio relative all'abbandono dei rifiuti e le discariche abusive. Si prevede l'implementazione del sistema di videosorveglianza urbana per la rilevazione, congiuntamente alle guardie ambientali, di illeciti ambientali, errato conferimento rifiuti, mancato rispetto dei principi della raccolta differenziata porta a porta, realizzazione di discariche abusive ecc (cfr. Il cpv. obiettivo n. 1).</p> <p>Si consideri, inoltre che questa Polizia Locale, in seguito alla ratifica del protocollo di intesa di durata triennale siglato in data 22 gennaio 2019 presso la sede della Prefettura - UTG di Napoli, tra l'Incaricato del Ministero dell'interno per il contrasto del fenomeno di roghi di rifiuti nella regione Campania ed i Comuni di Napoli, Arzano, Casandrino, Casavatore, Casoria, Cercola, Melito di Napoli, Mugnano di Napoli, Portici, Pozzuoli, Quarto, San Giorgio a Cremano e Volla, darà corso allo svolgimento congiunto dei servizi per il contrasto del fenomeno dell'abbandono e incendio di rifiuti. Si prevedono, infine, possibili attività di controllo del territorio da effettuare in sinergia con le altre forze di Polizia.</p>	
<p><i>Peso totale Obiettivi Programmatici</i></p>	<p>100</p>	<p><i>Peso totale Obiettivi Operativi</i></p>	<p>100</p>



Servizio STRATEGICO IN STAFF Risorse Umane – dott. Riccardo Feola

OBIETTIVI STRATEGICO-PROGRAMMATICI (P.E.G.)	peso %	OBIETTIVI OPERATIVI DI DETTAGLIO (P.D.O.)	peso %
Gestione del personale interno e interventi di reclutamento del personale		<p>Adeguamento Regolamento per attribuzione posizioni organizzative Modifica macrostruttura e riorganizzazione di posizioni organizzative e alte professionalità.</p> <p>Monitoraggio del Personale anno 2019. Approvazione Piano del Fabbisogno del Personale anni 2019/2021 e adeguamento dotazione organica ai sensi di d.lgs. 74/2017: Approvazione Documento Unico di Programmazione 2019/2021 Adeguamento Piano triennale della Performance. Approvazione Piano delle Azioni Positive Procedure di Mobilità Volontaria e Selezioni pubbliche previste nel piano di assunzioni 2019;</p>	
Ottimizzazione rapporti con le rappresentanze sindacali aziendali e provinciali		<p>Verifica e attuazione degli indirizzi operativi della Giunta C. alla delegazione trattante. Nuova Selezione per progressione economica orizzontale CCDI 2018. Approvazione CCDI 2019 e adeguamento al nuovo CCNL di comparto.</p>	
Attuazione obblighi di Formazione e adeguamento Regolamenti del personale		<p>Aggiornamento del Personale rispetto alle modifiche normative e contrattuali con particolare riferimento alla nuova contrattazione CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali anche mediante acquisto con il MEPA o adesione Convenzioni CONSIP al fine del contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica. Partecipazione gratuita con associazioni a cui l'ente risulta associato e con Enti di formazione Realizzazione di un percorso di formazione trasversale su 4 aree: Area amministrativa generale – Area economica finanziaria – Area Tecnica – Area Vigilanza. Approvazione Regolamento delle incompatibilità</p>	
Gestione del contenzioso		<p>Risoluzione Pre-Contenzioso dipendenti dell'ente Elaborazione Regolamento di Mediazione Riduzione del contenzioso del personale dipendente mediante ottimizzazione dei procedimenti in materia di personale</p>	
Archiviazione ottica dei fascicoli del personale		<p>Implementazione di una soluzione informatica per la gestione dell'archiviazione ottica dei fascicoli del personale. Razionalizzazione del sistema di gestione stampa, copia, scansione. Razionalizzazione di una struttura di bach up e disaster recovery per la salvaguardia degli archivi digitali</p>	
peso totale Obiettivi Programmatici	100	peso totale Obiettivi Operativi	100

UFFICI IN STAFF AL SEGRETARIO – DOTT. RICCARDO FEOLA

OBIETTIVI STRATEGICO-PROGRAMMATICI (P.E.G.)	peso %	OBIETTIVI OPERATIVI DI DETTAGLIO (P.D.O.)	peso %
Adeguamento normativo Servizi C.E.D. <i>(d.P.C.M. 3 dicembre 2013)</i>		– Adottare soluzioni di conservazione “digitale” dei documenti; – Consolidamento probatorio dei messaggi di posta elettronica certificata e non rinvenienti dalle caselle di posta; Gestire i messaggi di Posta Elettronica Certificata (PEC) “ a norma” (Protocollazione e Conservazione) mediante specifiche soluzioni di Consolidamento Probatorio; ; – Migliorare la soluzione di protocollo informatico e di gestione dei flussi documentali rispondenti alla vigente normativa; – integrare la gestione dei procedimenti “digitali” con il protocollo informatico ed il sistema di gestione informatica dei documenti; – Informatizzare i procedimenti amministrativi, attraverso l’armonizzazione della dematerializzazione dei procedimenti stessi e dei documenti ad essi relativi; – conservare a norma tutti i documenti; – Revisionare ed aggiornare il Manuale della Gestione Documentale ed il Manuale della Conservazione. – Progettare, Sviluppare e Gestire servizi in “digitale” con una logica di semplificazione, razionalizzazione e trasparenza; Nel sottolineare l’importanza di alcune attività che risultano indifferibili e la mancata attuazione comporta sanzioni civili e penali si ricorda alla S.V. che ancora non sono state nominate le seguenti figure professionali come richiesto dalla legge: – Il Responsabile della transizione digitale, che ha il compito di curare la riorganizzazione dei processi finalizzati a realizzare un’amministrazione digitale e aperta, – il Responsabile della conservazione, il quale deve coordinare e presidiare i sistemi informatici informativi e documentali garantendone una durata nel tempo, – Il Data Protection Officer DPO –Responsabile della protezione dei dati come previsto dal Regolamento europeo – Il Responsabile del protocollo, dei flussi documentali e degli archivi, il quale deve presidiare la componente archivistica di qualsiasi sistema di gestione e di conservazione dei documenti informatici.	
Potenziamento e adeguamento normativo Servizio Gare appalti e contratti		Omogeneizzazione procedure di gara ai fini dell’anticorruzione a partire da euro 40.000,00 con l’utilizzo del programma per la gestione delle gare sia ai fini degli adempimenti previsti dalla normativa dell’anticorruzione che della trasparenza	
Applicazione Piano Anticorruzione e Trasparenza. Coordinamento Controlli successivi		Attivazione gruppo di lavoro dei referenti per gli adempimenti collegati al piano Anticorruzione – verifica trasparenza – controlli successivi.	
Potenziamento obblighi di pubblicità e trasparenza <i>(d.lgs. 33/2013)</i>		Miglioramento del portale dell’Ente. Realizzazione di strumenti di pubblicazione atti direttamente dai Settori / Servizi di emanazione	
<i>peso totale Obiettivi Programmatici</i>	100	<i>peso totale Obiettivi Operativi</i>	100

