



COMUNE DI CAMASTRA

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

PIANO DELLA PERFORMANCE

documento programmatico triennale

2022 - 2024

INDICE

PREMESSA

- 1. Finalità**
- 2. Contenuti**
- 3. Principi generali.**

INTRODUZIONE

STRUTTURA, CONTENUTI DEL PIANO

- 1. Presentazione del Piano**
- 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni**
 - 2.1. Chi siamo**
 - 2.2. Cosa facciamo/Come operiamo**
- 3. Identità - Analisi del contesto**
 - 3.1. L'amministrazione "in cifre"**
 - 3.2. Albero della performance**
- 4. Obiettivi strategici**
- 5. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi**

ALLEGATI:

- Piano di dettaglio degli obiettivi (tempistica/indicatori)**

1) PREMESSA

L'art. 3, del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, prevede espressamente che le pubbliche amministrazioni debbano adottare, nel rispetto delle disposizioni contenute nel citato Decreto, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al **soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi**.

Il successivo art. 4 definisce il *ciclo di gestione della performance*, individuando nel *piano delle performance* il documento triennale **“di guida e unione”** tra le funzioni di programmazione e gestione.

Il citato art. 4 definisce, al comma 2, il *ciclo di gestione della performance* articolandolo nelle seguenti fasi:

- a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenuto conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10;*
- b) *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) *monitoraggio in corso di esercizio 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 agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

La stessa CIVIT, con delibera n. 112 del 28 ottobre 2010, aveva delineato, nel rispetto dell'art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la **struttura e modalità di redazione del Piano della performance**.

Benché la delibera trovi immediata applicazione per i ministeri, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici nazionali e le agenzie fiscali (con esclusione dell'Agenzia del Demanio), **contiene anche le linee guida per regioni, enti locali** ed amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nel decreto legislativo n. 150 del 2009, contenente istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Nel *Piano della Performance* sono riportati per settore i responsabili e le posizioni organizzative ai quali sono stati assegnati obiettivi annuali e risorse finanziarie con il riferimento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.). Quest'ultimo è articolato in:

- obiettivi di mandato (che corrispondono ai Programmi del DUP)
- obiettivi strategici (che corrispondono ai Progetti del DUP)
- obiettivi operativi

A tutti gli obiettivi sono stati collegati degli indicatori e i rispettivi target su cui si baserà successivamente la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

1. Finalità

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del decreto). È un documento programmatico triennale e/o annuale 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**.

Il Piano è redatto con lo scopo di assicurare:

- la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi.
- la comprensibilità della rappresentazione della performance. Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione, facendo in modo che tale documento sia redatto in maniera da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti. La missione istituzione condiziona l'ente locale nel perseguimento degli obiettivi e degli indicatori che la legge di volta in volta rende obbligatori o che definiscono la virtuosità dell'ente rispetto alla disciplina relativa al patto interno di stabilità.
- l'attendibilità della rappresentazione della performance che in fase di pianificazione è tale laddove si motivino i contenuti dei risultati prospettici del relativo processo, mentre in fase di rendicontazione solo se è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

2. Contenuti

All'interno del Piano sono riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione (*performance strategica ed organizzativa*);
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale (titolari di P.O.) ed i relativi indicatori (*performance organizzativa ed individuale*).

In particolare, occorre che nel Piano siano presenti i seguenti ulteriori contenuti:

- a) la descrizione della "identità" dell'amministrazione e, cioè, di quegli elementi che consentono di identificare "chi è" (mandato istituzionale e missione) e "che cosa fa" l'amministrazione (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici ed operativi).
- c) l'evidenza del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.

3. Principi generali. Nella stesura del Piano sono riportati e devono essere rispettati i seguenti *principi generali*:

- *n. 1: Trasparenza* - L'Amministrazione ha l'obbligo di comunicare il processo e i contenuti del Piano.
- *n. 2: Immediata intelligibilità* - Il Piano deve essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche agli stakeholder esterni (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria, ecc.).
- *n. 3: Veridicità e verificabilità* - I contenuti del Piano devono essere costruiti in modo attendibile rispetto alle ipotesi per l'immediato futuro (traducibili in indicatori di risultato atteso) che i dati a disposizione rendono costruibili e per ogni indicatore deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati. I dati che alimentano gli indicatori devono essere tracciabili.
- *n. 4: Partecipazione* - È opportuno che il Piano sia definito attraverso una partecipazione attiva del personale dirigente o equiparato che, a sua volta, deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa.
- *n. 5: Coerenza interna ed esterna* - I contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna, economiche ed umane disponibili).
- *n. 6: Orizzonte pluriennale* - L'arco temporale di riferimento del Piano è il **triennio**, con **scomposizione in obiettivi annuali**, secondo una logica di scorrimento. La struttura del documento deve permettere il confronto negli anni dello stesso con la Relazione sulla performance. Nella definizione del Piano occorre, inoltre, tenere conto di due elementi:

- il **collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria** e di bilanci-struttura, contenuti e modalità di definizione del piano: La struttura determina l'impostazione, ossia la forma del Piano, e il contenuto definisce che cosa si scrive in ogni sezione del Piano.

Il processo di definizione del Piano le seguenti fasi logiche:

- a) definizione dell'identità dell'organizzazione;
- b) analisi del contesto (esterno ed interno);
- c) definizione degli obiettivi strategici e delle strategie;
- d) definizione degli obiettivi operativi;
- e) comunicazione del Piano all'interno e all'esterno.

Il completamento delle cinque fasi logiche consente la redazione e l'adozione del Piano.

- *n. 7 - Orizzonte annuale* - Il regolamento adottato dall'Ente definisce e circoscrive le procedure per la redazione e la successiva gestione Piano.

Il Piano viene approvato dalla Giunta comunale.

Gli obiettivi gestionali, collegati a specifiche finalità di Giunta, sono le attività, le azioni e gli interventi individuati con il supporto degli organi tecnici come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere, per ciascuno di essi, una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, il personale e le eventuali risorse finanziarie assegnate. Per le attività innovative, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli atti successivi.

Gli obiettivi, in genere:

- danno concretezza al Piano Esecutivo di Gestione, per la sua capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione;
- hanno valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggano per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- manifestano il passaggio di consegne fra organi politici ed organi tecnici;
- necessitano di un **idoneo strumento di misurazione** individuabile negli *indicatori*, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati nel corso dell'anno ed a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.), di qualità, di produttività e di trasparenza e di integrità.

In ogni caso **gli obiettivi** devono essere:

- a) rilevanti e **pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla **missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione**;
- b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari, ancorati ad indicatori;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato: annuale e/o pluriennale;
- e) confrontabili, ove possibile, con le tendenze della produttività dell'Amministrazione, rispetto agli anni precedenti;
- f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti responsabili titolari di P.O. collegano, individualmente o in gruppo, il personale loro assegnato a ciascun obiettivo e/o assegnano ai propri dipendenti, attraverso specifici **Piani di lavoro**, ulteriori obiettivi, individuali o di gruppo, indicando il coordinatore ed i livelli di risultato attesi. **I piani di lavoro devono contenere i tempi e le fasi previste per il raggiungimento degli obiettivi singolarmente considerati.**

I dipendenti responsabili titolari di P.O., nel corso del procedimento descritto nei commi precedenti e nel corso dell'anno possono chiedere di integrare o correggere la programmazione iniziale, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni regolamentari in merito.

2) INTRODUZIONE

Per il Comune di Camastra, l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 ed in particolare l'introduzione del ciclo della *performance* rappresenta un'opportunità per:

- rileggere gli attuali processi e strumenti di programmazione/progettazione in un'ottica unitaria, sviluppando gli obiettivi strategici e gestionali nell'ambito di un medesimo processo/piano;
- rafforzare il percorso, già avviato con il nuovo mandato amministrativo (2020- 2025), che sta consentendo il miglioramento delle politiche di sviluppo e di promozione del territorio, di riorganizzazione dell'Amministrazione comunale ed una maggiore apertura al dialogo ed alla partecipazione dei cittadini alla vita pubblica.

A tal proposito, l'Amministrazione comunale ha adeguato il proprio regolamento organizzativo a quanto definito dalla riforma.

In particolare, il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi affida al Piano della *performance* la funzione di rappresentare “*in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'ente, nonché l'esplicitazione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale dirigente*”.

Il Piano Esecutivo di Gestione 2022 non è stato mai adottato in questo Comune in quanto inferiore ai 5.000 abitanti ai sensi dell'art. 169 del T.U. EE. LL. 267 del 18 agosto 2000. (La norma prevede infatti al comma 3 dell'art. 169 che: *L'applicazione dei commi 1 e 2 del presente articolo è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis*).

In materia di Anticorruzione e Trasparenza, di cui alla L. 190/2012, questo Comune ha un *Piano triennale per la prevenzione della corruzione* 2021/2023, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 14.6.2021, ed è in corso di predisposizione il nuovo piano per il triennio di riferimento in corso.

Il Regolamento Comunale per la disciplina della misurazione e valutazione della Performance è stato approvato dalla Commissione Straordinaria insediatasi in questo Comune dal 2018 al 2020, con i poteri della G.M., giusta deliberazione n. 35 del 20.5.2020.

Un altro importante tassello aggiuntosi al processo di attuazione della riforma è invero rappresentato dall'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale come previsto dall'art. 7 del decreto legislativo 150/2009.

L' articolo 10, comma 1, “Piano della performance e Relazione sulla performance”, del D.lgs. n.150/2009, prevede che:

“1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”;

È stabilito inoltre che: “nel rispetto dei principi e dei criteri indicati nel presente articolo, il sistema di misurazione e valutazione definisce:

- a) i tempi e le modalità di svolgimento del processo di misurazione e valutazione della performance, valorizzando le sinergie con il sistema integrato di pianificazione, controllo e rendicontazione;
- b) i soggetti responsabili ed i soggetti coinvolti nell'attuazione del processo di misurazione e valutazione della performance, coerentemente con l'assetto delle responsabilità dirigenziali”.

In particolare, per quanto riguarda i contenuti del piano della *performance*, il Sistema prevede che la scelta del livello di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa venga effettuata, in avvio del ciclo della *performance* di ciascun esercizio, all'interno del piano.

In aggiunta il Sistema prevede anche che, per quanto concerne la misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale dirigente, gli obiettivi individuali confluiscono nel piano della *performance* (2022/2024).

Pertanto, nel presente documento, viene illustrata l'articolazione della performance organizzativa del Comune di Camastra per l'annualità 2022 e per il triennio 2022/2024,

Il piano della performance è, quindi, adottato in coerenza con le Linee Programmatiche di Mandato 2020- 2025, del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023, nonché del predisponendo bilancio di previsione 2022/2024.

STRUTTURA, CONTENUTI DEL PIANO

1. Presentazione del Piano

Il **Piano della performance 2022** costituisce il principale strumento per fornire ai cittadini e alle imprese le informazioni relative ai risultati programmati dall'Ente per lo stesso anno, affinché possano valutare la bontà delle scelte effettuate e, successivamente, il grado di conseguimento dei risultati stessi.

Il Piano attinge i suoi contenuti dagli atti di programmazione (Linee Programmatiche di Mandato) e *Documento Unico di Programmazione – D.U.P.*), oltretutto dal bilancio di previsione, in quanto questi sono i documenti formali che danno certezza dei risultati programmati e delle responsabilità di attuazione che ricadono sulle strutture amministrative e sui singoli dirigenti/responsabili di area.

Con il presente Piano della *performance* l'Amministrazione risponde all'impegno di assicurare la massima trasparenza sulle attività e sugli obiettivi che ha programmato. È un documento programmatico annuale dove sono **esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati attesi** circa le attività dell'Ente, su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati, in coerenza con le risorse assegnate.

Il *Piano della Performance* nasce dunque dalla volontà di mettere in condizione i cittadini di interagire con l'Amministrazione da protagonisti in modo consapevole, semplice ed efficace, non da spettatori.

Inoltre, l'Amministrazione comunale è consapevole che la parte più rilevante della sfida del rinnovamento della Pubblica Amministrazione si gioca sul piano culturale. L'impegno è sostenibile solo se la cultura del *servizio pubblico* si evolve, portando coloro che vi lavorano a riconoscersi come parte importante nella produzione del benessere della propria comunità. Condizione necessaria per il miglioramento delle performance è che strategie, obiettivi, risorse e comportamenti siano allineati. Occorre pertanto condividere e gestire in modo sinergico valori, obiettivi e processi: da qui la necessità di aprire il confronto coi dipendenti e di coinvolgerli nelle sfide che l'Amministrazione in carica si appresta ad affrontare, investendo nelle risorse umane e nella valorizzazione delle competenze e delle attitudini.

Si ha invero la consapevolezza che la coesione, la crescita e la competitività del territorio passa attraverso la capacità di creare nuove reti territoriali locali, regionali, nazionali e internazionali per dare impulso al cambiamento anche con risorse limitate. La responsabilità per la crescita di un territorio, infatti, può e deve essere condivisa tra più attori, ognuno dei quali, con le proprie competenze e prerogative, può offrire un valido supporto alla realizzazione di un'efficace ed efficiente strategia di sviluppo locale.

Con la presentazione del Piano delle Performance, l'Amministrazione in carica conferma l'impegno ad un sempre più ampio coinvolgimento dei diversi portatori d'interesse nell'individuazione dei fabbisogni del territorio, nella scelta delle metodologie e degli strumenti, nell'elaborazione e attuazione delle politiche di sviluppo atte a soddisfarli, creando un sistema di attori orientati verso una visione condivisa di interesse pubblico.

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

2.1. Chi siamo

1 – Risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio ed alla situazione socio economica dell'Ente

Risultanze della popolazione al 31.12.2020

Popolazione legale al censimento del n. 2219

Comune di Camastra

Risultanze del Territorio: Superficie in Km² 16,28

Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Asili nido	n. 0	posti n.	0
Scuole dell'infanzia	n. 1	posti n.	44
Scuole primarie	n. 1	posti n.	104
Scuole secondarie	n. 1	posti n.	65
Strutture residenziali per anziani	n. 0	posti n.	0
Farmacia comunali	n. 0		
Depuratori acque reflue	n. 1		
Rete acquedotto	Km. 20.00		
Aree verdi, parchi e giardini	Kmq. 50.00		
Punti luce Pubblica Illuminazione	n. 800		
Rete gas	Km. 11.00		
Discariche rifiuti	n. 1		
Mezzi operativi per gestione territorio	n. 2		
Veicoli a disposizione	n. 2		
Altre strutture (da specificare)			
Accordi di programma	n. 0	(da descrivere)	
Convenzioni	n. 0	(da descrivere)	

2.2. Cosa facciamo/come operiamo

- Vincoli di finanza pubblica/Rispetto dei vincoli di finanza pubblica

L'Ente nel quinquennio precedente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica.

- Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

Denominazione	% Partec.	Attività svolta
DEDALO AMBIENTE S.P.A.	1,56	Servizio igiene ambientale
CONSORZIO SERVIZIO IDRICO INTEGRATO	0,57	Organizzazione, programmazione, controllo di gestione del servizio idrico integrato nell'ambito territoriale
GRUPPO AZIONE LOCALE SICILIA CENTRO MERIDIONNALE SOCIETA' CONSORTILE	6,41	Promozione dell'ec. e del territorio
SOCIETA' SERVIZI GESTIONE RIFIUTI ATO AG4 PROV. EST	0,60	Organizzazione territoriale, affidamento e disciplina del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani
PRO.PI.TER SCM SPA IN LIQUIDAZIONE	2,27	Agenzia di sviluppo locale per la programmazione economica e per la pianificazione territoriale ed ambientale della Sicilia Centro Meridionale

3. Identità – Analisi del Contesto

3.1. L'amministrazione "in cifre"

– Gestione delle risorse umane da ultimo consuntivo approvato

Personale in servizio al 31/12/2020

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Cat. D3	02	02	
Cat. D1			01
Cat. C	41	41	
Cat. B3	2	2	
Cat. B1	2	2	
Cat.A	9		
TOTALE	56		

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2020

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio

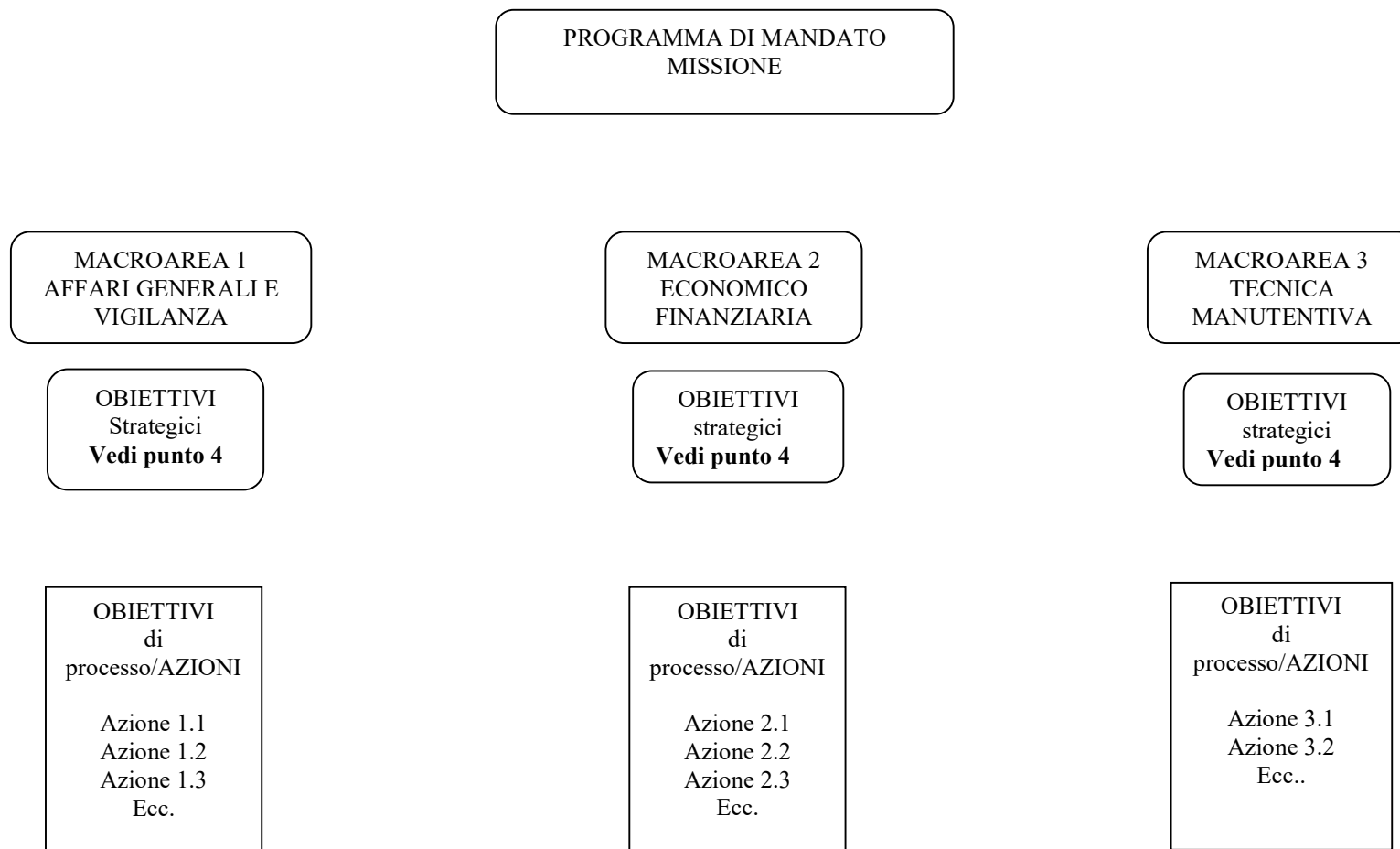
<i>Anno di riferimento</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Spesa di personale</i>	<i>Incidenza % spesa personale/spesa corrente</i>
2020	56	1.641.610,78	57,25
2019	57	1.767.911,06	51,05
2018	62	1.888.365,34	54,94
2017	66	1.909.119,14	57,41
2016	67	1.914.445,03	56,26

3.2. Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse).

In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'Amministrazione.

Di seguito si rappresenta la relativa articolazione all'interno del Comune di Camastra:



4. Obiettivi strategici

Fra gli obiettivi strategici da considerare all'interno dell'albero della performance si considera inserita anche la dimensione dell'efficienza ed efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità politiche.

Nell'attività ordinaria vengono inoltre ricompresi generalmente quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione.

- Politiche Tributarie:

Le politiche tributarie dovranno essere improntate al mantenimento del carico tributario e al recupero dell'evasione tributaria.

Relativamente alle entrate tributarie, in materia di agevolazioni / esenzioni, le stesse dovranno rispettare le norme di legge e le agevolazioni previste dai Decreti succedutisi a seguito dell'emergenza Covid-19.

- Reperimento e impiego risorse straordinarie e in conto capitale

Implementare il reperimento delle risorse necessarie al finanziamento degli investimenti, si da assicurare il finanziamento delle varie opere pubbliche in programma, oltretutto attraverso i trasferimenti per sorte capitale spettanti ai comuni, attraverso la partecipazione a svariati bandi di finanziamento di diverso livello (ministeriali, regionali, comunitari).

- Programmazione investimenti e Piano triennale delle opere pubbliche

In merito alla Programmazione investimenti ed opere pubbliche si fa riferimento all'apposito Piano triennale delle opere pubbliche predisposto secondo le disposizioni normative vigenti.

- Programmazione triennale del fabbisogno di personale

In merito alla programmazione del personale si fa riferimento al Programma triennale di Fabbisogno del Personale 2022/2024, predisposto secondo le disposizioni normative vigenti.

Qui di seguito vengono descritti i principali obiettivi per ciascuna MISSIONE attiva nell'ente:

- MISSIONE 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione

Organi istituzionali: l'azione amministrativa è incentrata alla massima trasparenza con l'impegno ad organizzare incontri, dibattiti ed assemblee pubbliche con la finalità di aumentare la partecipazione. Si prevedono iniziative in tal senso.

Affari generali: i servizi al cittadino saranno migliorati grazie all'implementazione dei servizi online.

- MISSIONE 03 Ordine pubblico e sicurezza

Polizia locale e amministrativa: attivazione sistema di videosorveglianza e controllo capillare del territorio; completamento sistema di videosorveglianza.

- MISSIONE 04 Istruzione e diritto allo studio

Istruzione prescolastica: in relazione all'istruzione pre-scolastica ed agli altri ordini di istruzione si intende mantenere costante la collaborazione tra amministrazione e istituzioni scolastiche.

Obiettivo dell'amministrazione è migliorare le strutture scolastiche secondo gli standard previsti in materia di impianti.

Per l'istruzione tecnica superiore ci si prefigge di garantire il concorso alle spese di viaggio degli studenti.

- MISSIONE 05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali

Si promuoverà ogni iniziativa intesa a valorizzare le attività svolte dalle associazioni locali.

- MISSIONE 06 Politiche giovanili, sport e tempo libero

Si intende creare i presupposti di convenzioni con società ed associazioni sportive dopo aver adeguato e migliorato il campo sportivo ed il campetto annesso alla scuola materna.

Si cercherà il coinvolgimento dei giovani in attività ricreative in stretta sinergia con le istituzioni scolastiche e la parrocchia.

- MISSIONE 08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa

E' volontà dell'amministrazione procedere all'aggiornamento del P.R.G..

- MISSIONE 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

In linea con la normativa regionale si incentiverà la raccolta differenziata oltre allo studio ed alla riorganizzazione di una isola di raccolta.

- MISSIONE 10 Trasporti e diritto alla mobilità

Si procederà con la manutenzione delle infrastrutture stradali.

- MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Si intende continuare nell'attività di assistenza tramite ricovero di minori in Comunità.

Si procederà con la promozione di iniziative di assistenza e svago per gli anziani nonché interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale e interventi per le famiglie.

Si procederà a concorrere nella spesa delle famiglie al fine di garantire l'istruzione dei figli.

- MISSIONE 14 Sviluppo economico e competitività

Si continuerà a migliorare l'organizzazione SUAP e a snellire e migliorare l'assistenza agli utenti nello svolgimento delle pratiche di apertura, cessazione e variazione delle pratiche commerciali.

Si cercherà la sinergia con le attività commerciali ed artigianali nell'organizzare eventi per pubblicizzare la tipicità dei prodotti locali. Ciò comporterebbe un maggiore afflusso di persone con positivi risvolti.

Comune di Camastra

- **MISSIONE 16 Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca**

Promozione e patrocinio di iniziative finalizzate alla conoscenza ed affermazione di prodotti tipici locali.

- **MISSIONE 20 Fondi e accantonamenti**

Si procederà agli accantonamenti previsti dalle vigenti normative.

- **MISSIONE 50 Debito pubblico**

Si procederà ai pagamenti relative alle quote interessi e alla sorte capitale dei mutui contratti.

- **MISSIONE 60 Anticipazioni finanziarie**

Si cercherà di abbattere l'anticipazione di liquidità concessa all'ente.

- **MISSIONE 99 Servizi per conto terzi**

Si procederà al regolare svolgimento dei servizi per conto terzi.

GESTIONE DEL PATRIMONIO ED PIANO DELLE ALIENAZIONI E DELLE VALORIZZAZIONI DEI BENI PATRIMONIALI

L'Amministrazione, pur nell'ottica della massima valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'ente, non ha intenzione di alienare – nel breve periodo - beni patrimoniali e continuerà con la locazione dell'immobile sede della Caserma dei Carabinieri.

RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA

L'Amministrazione intende il contenimento delle spese di funzionamento tramite l'implementazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali (anche informatiche), delle autovetture di servizio, dei beni immobili secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 594, Legge 24 dicembre 2007 n. 244.

5. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico stabilito nella fase precedente è articolato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali vanno definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Il tutto è sintetizzato all'interno dell'apposito “**piano degli obiettivi operativi**” (allegato al presente piano programmatico) assegnati alle varie aree in cui è articolato l'ente. Essi individuano:

- 1) l'obiettivo operativo, a cui si associano, rispettivamente, uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un target (valore programmato o atteso);
- 2) la relativa tempistica;
- 3) le responsabilità organizzative, identificando ciascun responsabile per ogni obiettivo operativo.

Con l'individuazione dei **piani operativi allegati al presente documento programmatico** si completa lo schema complessivo dell'albero della performance che, quindi, descrive in modo coerente e completo il complessivo Piano dell'amministrazione.