



CITTA' DI SAN VITO DEI NORMANNI Provincia di Brindisi



PIANO DELLA PERFORMANCE

(Integrato con Piano degli Obiettivi e con il Piano Esecutivo di Gestione)

2019-2021

INDICE

PRESENTAZIONE

1. IL CICLO DELLA PERFORMANCE E L'INTEGRAZIONE CON IL PEG ED IL PDO

1.1 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

1.2 IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

2.1 CHI SIAMO

2.2 COSA FACCIAMO

2.3 ORGANI DI GOVERNO

3. IDENTITA' DEL COMUNE

3.1 L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"

3.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

4. ANALISI DEL CONTESTO

4.1 IL CONTESTO ESTERNO

4.2 IL CONTESTO INTERNO

4.2.1 Organizzazione

4.2.2 Risorse umane

4.2.3 "Salute finanziaria"

5. OBIETTIVI STRATEGICI

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI: PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO)

6.1 OBIETTIVI ASSEGNATI

6.2 PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2019-2021

7. COEREZA CON LA PROGRAMMAZIONE DI BILANCIO: IL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2019-2021

PRESENTAZIONE

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, noto come "Decreto Brunetta", prevede l'attivazione di un ciclo generale 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. Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura "di mezzi" (*input*) a quella "di risultati" (*output ed outcome*), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premierità selettiva).

Le amministrazioni pubbliche sviluppano, dunque, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si articola, sinteticamente, nelle seguenti fasi: definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere; collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; rendicontazione dei risultati.

Il presente Piano è stato redatto in ossequio alle linee di indirizzo relative alla strutturazione e alle modalità di redazione del piano della performance emanate con delibera n. 112 del 2010 dalla CIVIT (*Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche*, ora A.N.AC. - *Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche*) e costituisce lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

In particolare, con delibera di Giunta Comunale n. 6 del 31/01/2019 è stato approvato il Piano della Performance con piano provvisorio degli obiettivi mutuati dal Dup del triennio 2018-2020.

Alla luce della successiva approvazione con delibera di Consiglio Comunale n. 23 del 30/03/2019 del Dup 2019-2021 e dell'approvazione del relativo Bilancio, si rende necessario una revisione ed integrazione del presente piano che viene redatto nella sua versione definitiva integrata con il Piano dettagliato degli obiettivi (PdO) e con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

1. IL CICLO DELLA PERFORMANCE E L'INTEGRAZIONE CON IL PEG ED IL PDO

Il Piano della Performance costituisce il momento iniziale del ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- Monitoraggio e costo di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico e amministrativo e ai vertici dell'Amministrazione

Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

Al termine dell'esercizio oggetto di programmazione, sulla base delle azioni strategiche e degli obiettivi descritti nel presente documento (ed eventualmente aggiornati/ integrati nel corso dell'anno) si avvierà la fase di rilevazione dei risultati da cui scaturiranno i documenti di rendicontazione delle performance organizzativa ed individuali, che costituiranno a loro volta la base per il sistema di valutazione.

La sintesi dei documenti di rendicontazione confluirà nella Relazione sulla Performance, ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. 150/2009 per la misurazione e la valutazione della Performance.

Nell'ambito del *ciclo della performance*, quindi, che prende le mosse a partire dalle Linee programmatiche di mandato che il Consiglio Comunale approva all'atto dell'insediamento di una nuova Amministrazione, ruolo centrale è conferito al *Piano della Performance*, documento programmatico triennale, 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. Del Piano fanno parte, il

Piano Esecutivo di Gestione, di cui all'art. 169 del D. Lgs n. 267/00 ed il *Piano dettagliato degli obiettivi*, di cui all'art. 108 comma 1 del D. Lgs n. 267/00, documenti che necessariamente devono essere coerenti con il *Documento Unico di Programmazione*.

Con l'introduzione della Nuova Contabilità Armonizzata D. Lgs. 118/2011, infatti, il Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato annualmente in allegato al Bilancio di Previsione, è il primo strumento che, con orizzonte temporale pluriennale, individua all'interno delle diverse Missioni di Bilancio, i Programmi ed i relativi Progetti da perseguire ai quali il Bilancio Previsionale garantisce le risorse finanziarie. Il DUP sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica con la quale si delineavano le caratteristiche generali della popolazione, si valutavano i mezzi finanziari a disposizione e si redigeva la spesa per programmi. Di fatto il DUP ha assunto un'importanza primaria nella programmazione degli enti locali in quanto "strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative" e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

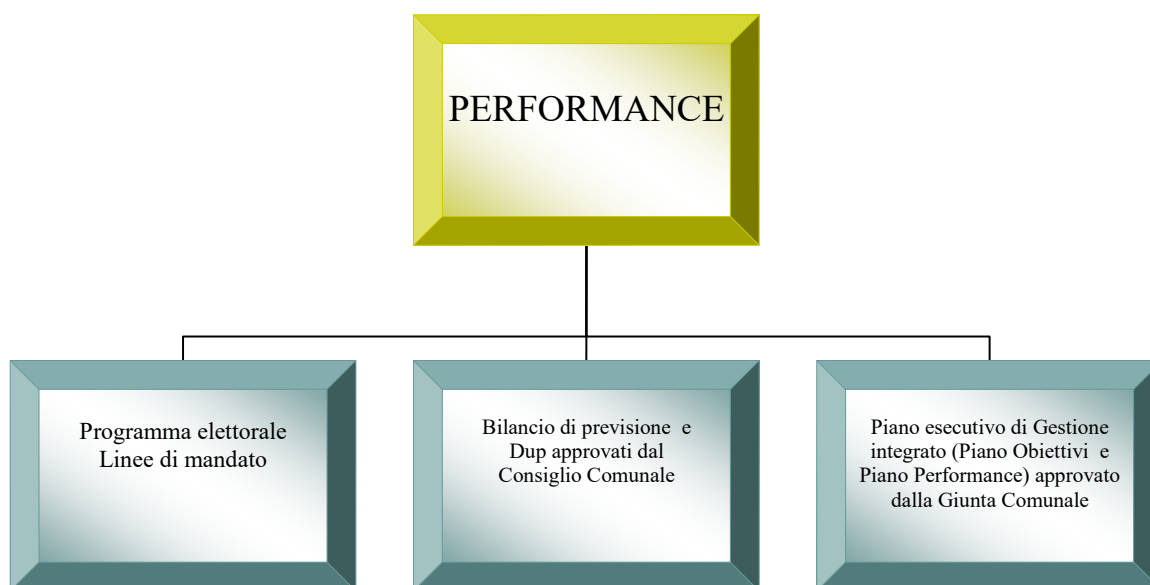
In maggior dettaglio rispetto al DUP, il Piano Dettagliato degli Obiettivi ed il Piano Esecutivo di Gestione in quanto documenti di traduzione delle volontà politiche in obiettivi gestionali, assegnano gli obiettivi e le risorse umane, strumentali e finanziarie ai singoli centri di costo/responsabili.

All'interno di questo contesto programmatico si inserisce il Piano della Performance come elemento di raccordo e di coesione strategica, attraverso l'introduzione un sistema di misurazione e di valutazione orientato al cittadino/utente. L'integrazione fra questi ultimi documenti garantisce una piena uniformità nel processo di programmazione dell'Ente.

In un'ottica di semplificazione e integrazione del processo di pianificazione gestionale dell'Ente, pertanto, è stato unificato organicamente il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del Tuel con il Piano della Performance di cui all'art. 10 comma 1, lettera a), D. Lgs. vo 150/2009 e con il Piano Esecutivo di Gestione come previsto dall'art. 169, comma 3 del Tuel. Si configura, quindi, un unico strumento integrato ed intellegibile, atto alla definizione ed assegnazione degli obiettivi e alla loro relativa misurazione e valutazione in termini di risultati raggiunti.

1.1 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione. L'albero della performance ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance.



1.2 IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Monitoraggio rappresenta l'attività sistematica di revisione regolare delle attività condotte dai Responsabili dei Servizi per il raggiungimento degli obiettivi, svolta per identificare potenziali problemi, per presidiare un processo, per misurare l'evoluzione e l'eventuale miglioramento di un fenomeno.

Il monitoraggio fornisce dunque alla dirigenza ed agli Amministratori tutte le informazioni necessarie a stabilire:

- se il lavoro stia progredendo secondo quanto stabilito;
- se le risorse siano utilizzate in maniera efficace ed efficiente;
- se gli obiettivi di gestione e di processo oggetto di monitoraggio saranno raggiunti;
- se i programmi stiano deviando dagli obiettivi originari;
- quali siano le ragioni degli scostamenti;
- quali azioni si rendano necessarie per operare eventuali correzioni.

I risultati dell'attività di monitoraggio vengono resi noti attraverso il sistema di reporting, costituito dai referti e da relazioni periodiche sullo stato di attuazione degli obiettivi nonché dal referto finale da redigersi una volta approvato il rendiconto della gestione relativo all'anno in esame. I risultati del monitoraggio si configurano inoltre come strumenti utili alla attività di valutazione della dirigenza.

La valutazione difatti rappresenta lo strumento di gestione e sviluppo, orientato alla valorizzazione sia delle competenze organizzative che dei risultati di gestione.

Periodicamente, verranno effettuate verifiche in merito allo stato di attuazione degli obiettivi, in particolare per quanto riguarda gli obiettivi di interesse plurisetoriale che riguardano interventi coordinati fra più Responsabili dei Servizi.

Le verifiche dovranno consistere nell'accertamento dello stato di attuazione degli obiettivi, nell'individuazione di eventuali difficoltà operative, e nella proposizione di misure risolutive.

Verranno dunque svolte tre distinte attività di valutazione :

- valutazione ex-ante finalizzata a valutare la coerenza degli obiettivi con il Documento Unico di Programmazione, favorire la comunicazione tra la struttura amministrativa e gli organi di governo, coordinare l'istruttoria di proposte in grado di condurre a miglioramenti nell'azione amministrativa, coordinare la struttura amministrativa ai fini della attuazione del programma della Giunta, supportare la Giunta nell'individuare soluzioni ai problemi posti all'Amministrazione e innovazioni da introdurre nelle politiche e nelle modalità di gestione;
- valutazione intermedia finalizzata ad esaminare i primi risultati con lo scopo di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi, la coerenza con la valutazione ex ante, a sollecitare i responsabili nel caso di ritardi; indicare i correttivi da apportare all'azione dei responsabili, ad evidenziare alla Giunta eventuali difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi;
- valutazione ex-post, finalizzata alla valutazione finale dell'efficacia e efficienza degli interventi e alla coerenza con la valutazione ex ante e all'analisi delle cause che abbiano eventualmente limitato o impedito il raggiungimento degli obiettivi.

Tale sistema di valutazione, incentrato sull'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi, viene a configurarsi come uno strumento utile non solo per la valutazione della efficacia, efficienza ed economicità dell'attività dell'Ente, ma anche quale utile supporto per la valutazione dei Responsabili dei Servizi e delle Posizioni Organizzative.

Il modello di valutazione della qualità della prestazione strutturato come manuale di misurazione e valutazione della performance del personale approvato, dapprima con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 23/05/2013 "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio" con la quale si approvano, nella Parte prima, le "Modalità di graduazione delle posizioni organizzative" e nella Parte seconda il "Sistema di valutazione della performance delle posizioni organizzative e del personale", modificato, su proposta dell'OIV con deliberazione di G.M. n.172 del 21.12.2017 è finalizzato infatti ai seguenti obiettivi:

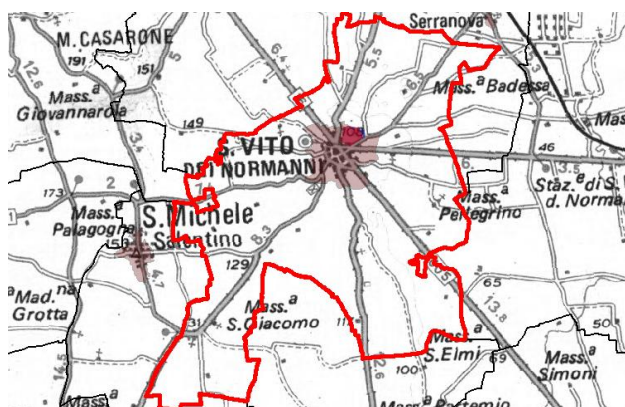
- apprezzare in che misura il Responsabile del Servizio abbia espresso le competenze (comportamenti, conoscenze e capacità) richieste dalla posizione ricoperta, per il raggiungimento degli obiettivi prefissati; apprezzare in che misura la prestazione si sia dimostrata coerente con i valori dell'Amministrazione e i principi di innovazione definiti dalle strategie del vertice politico ed amministrativo;
- valutare il contributo del Responsabile del Servizio al miglioramento del funzionamento della struttura organizzativa.

Pertanto, in sede di valutazione dei Responsabili dei Servizi, oltre che al grado di raggiungimento degli obiettivi, misurabile attraverso la valutazione di: Performance organizzativa dell'area/settore/servizio; Obiettivi individuali; Motivazione e valutazione dei collaboratori, Competenze dimostrate; Contributo alla performance generale; Comportamenti professionali e organizzativi; Orientamento al Cittadino e al Cliente interno; Puntualità e precisione della prestazione; Problem solving, si terrà conto anche dei seguenti aspetti che fanno riferimento a specifici aspetti di responsabilità di tipo dirigenziale.

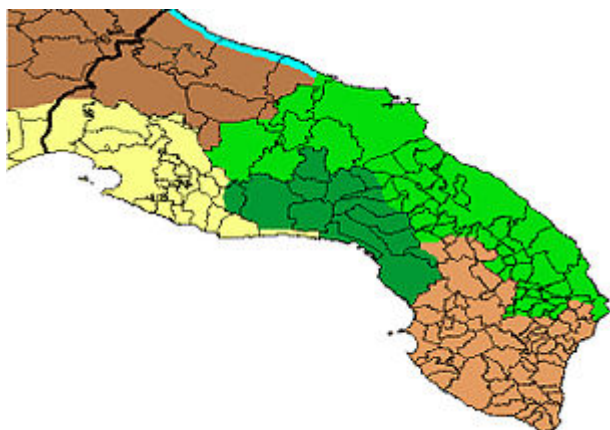
- Rispetto termini procedurali
- Rispetto standard quali-quantitativi
- Raggiungimento obiettivi di particolare rilevanza
- Dichiarazione sulla individuazione di eventuali eccedenze di personale

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

2.1 - CHI SIAMO



Il Comune sorge nella parte nord-orientale della pianura salentina, non distante dalla valle d'Itria. La morfologia del territorio è pianeggiante, solo leggermente ondulata al confine con i comuni di Carovigno e Ostuni. Il territorio di San Vito dei Normanni, si estende per 66,36 Km² ed è posto sulle prime propaggini meridionali del sistema collinare murgiano; San Vito dei Normanni confina, a cominciare da nord e ruotando in senso orario, con i comuni di Carovigno, Brindisi, Latiano, San Michele Salentino. È situato a 9 km dalla costa adriatica, l'approdo più vicino è lido Specchiolla, frazione del comune di Carovigno; dista 5 km dal centro visite del parco di terra e di mare di Torre Guaceto, sito in Serranova, frazione di Carovigno, 9 km dalla spiaggia della riserva naturale, e a 12 km dalla torre sul mare che dà il nome all'area protetta. Il mar Ionio si trova invece a circa 45 km. La sua altitudine è intorno ai 100 m s.l.m. precisamente tra 57 e 146 metri. Il terreno sanvitese presenta natura calcarea, è caratterizzato da campi a coltura intensiva, ricco di querce e olivi secolari e suddiviso con muretti a secco utilizzati per separare i poderi.



Il punto più alto del centro urbano (119 s.l.m.) si trova in corrispondenza del Castello d'Alceste un'importante area archeologica (un villaggio a capanne della seconda metà dell'VIII secolo a.C. e abitazioni a pianta ovale con copertura di materiale deperibile a cui si sovrappongono nel VI secolo a.C. costruzioni con un impianto completamente diverso, che riflettono l'avvento di nuove tecniche costruttive e di un nuovo modo di concepire lo spazio abitativo) rimasta sconosciuta per secoli e scoperta solo nel 1985, oggetto poi intorno alla fine degli anni '90 di un'operazione di recupero e di ricerca, attraverso lo scavo in estensione e la prospezione sistematica dell'area attraverso foto aeree grazie alla collaborazione tra Soprintendenza per i beni archeologici di Taranto, l'Università del Salento (Dipartimento di Beni Culturali) e il Comune di San Vito dei Normanni; l'area archeologica offre una possibilità rara: osservare lo sviluppo di un abitato arcaico in un momento in cui cominciano a manifestarsi nuove forme di organizzazione insediativa.



3. IDENTITA'

Popolazione.

Dai dati forniti dell'Anagrafe comunale la popolazione al 31.12.2018 risulta essere pari a n. 19084 abitanti di cui :

- 9818 donne (pari al 48,55 %)
- 9266 uomini (pari al 51,45 %)



- N. 7.443 in nuclei familiari



Kmq di territorio	66.36
Km di strade gestiti	275
Pratiche istruite:	
- PdC	115
- SCIA	222
AEL	144
Punti Luce (pubblica illuminazione)	3417
Impianti sportivi (comprese le attrezzature)	3
Edifici scolastici	10
Interventi manutenzione ordinaria su immobili	4
Pratiche di immigrazione	287
Pratiche di emigrazione	222
Cambi di abitazione	298
Carte di identità	2807
Pratiche A.I.R.E.	300

Numero contributi erogati (contributi una tantum- Straordinari- buoni viveri - servizio civico - balatico - spese viaggio strutt. riabilitative - contrib. ex Inail - Pagamento affitto) n. 158 nuclei

Numero contributi erogati (contr. abbattimento barriere architettoniche)	n. 4 nuclei
Numero contributi erogati di cui 41 con figli minori (Contr. canone locazione L. 431/98)	n. 126
Numero contributi ass. maternità art. 66 L. 448/98	n. 42 nuclei
Numero contributi ass. 3 minori art. 65 L. 448/98	n. 47 nuclei
Interventi in favore di minori:	
AFFIDI	n. 5 minori
CENTRO ESTIVO	n. 47 minori
RECUPERO SCOLASTICO	n. 26 minori
INS. MINORI IN STRUTTURE	n. 5 minori

3.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

3.2.1 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 e/o 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 (Ordinamento degli Enti locali). Al Comune spettano tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il

territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale e regionale, secondo le rispettive competenze. Il Comune gestisce i servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

3.2.2 La missione del Comune di San Vito dei Normanni

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 degli stakeholder (portatori di interesse). Essa, quindi, scaturisce dal processo partecipativo e condiviso tra i vertici dell'Amministrazione (Sindaco, Consiglio Comunale e Giunta), responsabili dei servizi, stakeholder interni (dipendenti) e stakeholder esterni (utenti). Il Comune di San Vito dei Normanni, nell'ottica di disegnare una vera e propria strategia operativa, nelle linee programmatiche generali di mandato ha individuato il modello di sviluppo socio-economico del paese. Partendo dall'attuale contesto geografico e infrastrutturale la programmazione di mandato ha definito i seguenti obiettivi strategici: tutela dell'ambiente, promozione del risparmio energetico e delle fonti rinnovabili, accessibilità e trasporti, inclusione sociale e qualità della vita, valorizzazione delle risorse umane e trasparenza amministrativa, pianificazione urbanistica e contrasto all'abusivismo, rigenerazione urbana, semplificazione e miglioramento dei servizi al cittadino. Sulla base delle aree strategiche sono individuati gli obiettivi strategici dell'Ente, da conseguire sulla base delle risorse umane e finanziarie

ORGANI DI GOVERNO



Sindaco

Domenico Conte

Gruppo politico corrente: PD

Vicesindaco

Avv. Valerio Carlo Longo

Deleghe correnti: Attività produttive e Sviluppo economico del territorio, Contenzioso ed Affari legali, Acquisizione di risorse comunitarie e regionali, Risorse umane, Turismo e marketing territoriale, Casa Serena.

Gruppo politico corrente: PD

Assessori

Rag. Enzo Francavilla

Deleghe correnti: Bilancio, Finanze, Tributi.

Gruppo politico corrente: PD

Ing. Giovanna Sabatelli

Deleghe correnti: Ecologia e Ambiente, Verde Pubblico, Servizi alle Contrade.

Gruppo politico corrente: PD

Ins. Maddalena Gaeta

Deleghe correnti: Solidarietà, Politiche Sociali e di integrazione, Politiche giovanili e Pari Opportunità, Pubblica istruzione

Gruppo politico corrente: PD

Arch. Vincenzo Sardelli

Deleghe correnti: Lavori e Opere Pubbliche, alle Politiche di valorizzazione del patrimonio, Pianificazione ed assetto e gestione del territorio, Arredo urbano, Mobilità.

Gruppo politico corrente: Noi a Sinistra per la Puglia

Consiglieri comunali:

ARGENTIERI Alessandro; MICCOLI Vito; NIGRO Domenico; CAIRO Giuseppina; ZURLO Damiano; FRACCHIOLLA Nicola ; IAIA Piero; MUSA Salvatore ; GIANNONE Angelo Vito; ROSSELLI Lucia; ERRICO Silvana ; BOGGIA Luigi ; CARRONE Federico; TRAVAGLINI Federico ; NIGRO Vincenzo Marco; RUGGIERO Marco.

4 - ANALISI DEL CONTESTO

4.1 IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del territorio ed una breve analisi del contesto socio-economico costituiscono la necessaria base di riferimento ai fini di una maggiore comprensione del contesto in cui maturano le scelte strategiche dell'Amministrazione.

Regione	Puglia
Provincia	Brindisi
Sigla Provincia	BR
Frazioni nel comune	0
Superficie (Kmq)	67,08
K m di strade gestite	Statali Km 11,000 Provinciali Km 23,000 Comunali Km 57,000 Vicinali Km 214,000 Autostrade Km 0
Densità Abitativa (Abitanti/Kmq4)	284,66

Classificazione sismica e climatica

Zona sismica 4	Zona climatica C	Gradi giorno 1.234
--------------------------	----------------------------	------------------------------

Dati geografici

Altitudine: 108 m s.l.m.	Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le
---------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

minima: 57 massima: 146	quote <i>minima</i> e <i>massima</i> del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.
Coordinate Geografiche <i>sistema sessagesimale</i> 40° 39' 29,88" N 17° 42' 28,80" E <i>sistema decimale</i> 40,6583° N 17,7080° E	Le coordinate geografiche sono espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall'equatore verso Nord) e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est). I valori numerici sono riportati utilizzando sia il sistema sessagesimale DMS (<i>Degree, Minute, Second</i>), che il sistema decimale DD (<i>Decimal Degree</i>).
Risorse Idriche	Laghi n° 0 - Fiumi e Torrenti n° 0

PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI

- * Piano regolatore approvato SI Delib. G.R. n. 900 del 09/07/2002
- * Programma di fabbricazione NO
- * Piano edilizia economica e popolare NO

PIANO INSEDIAMENTO PRODUTTIVI

- * Industriali SI Delib. C.C. n. 39 del 29/12/2008
- * Artigianali SI Delib. C.C. n. 39 del 29/12/2008
- * Commerciali SI Delib. C.C. n. 39 del 29/12/2008

Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 12, comma 7, D. L.vo 77/95) SI

AREA INTERESSATA AREA DISPONIBILE

P.E.E.P.	0,000	0,000
P.I.P.	477695,000	32075,000

LE STRUTTURE

	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
Asili nido N. 1	n° 0 posti	n° 0 posti	n° 30 posti	n° 30 posti
Scuole materne n. 5	n° 360 posti	n° 325 posti	n° 435 posti	n° 433 posti
Scuole elementari n. 4	n° 760 posti	n° 725 posti	n° 741 posti	n° 704 posti
Scuole medie n° 2	n° 507 posti	n° 470 posti	n° 503 posti	n° 526 posti
Strutt. res.li anziani n° 1	n° 30 posti	n° 30 posti	n° 30 posti	n° 30 posti
Farmacie comunali n° 0				
Farmacie	n° 5	n° 5	n° 6	n° 6
Rete fognaria in Km.				
- bianca	41,000	41,000	41,000	41,000
- nera	88,000	88,000	88,000	88,000
- mista	0,000	0,000	0,000	0,000
Esistenza depuratore NO				
Rete acquedotto in Km.	118,000	118,000	118,000	118,000
Att. servizio idrico integrato SI				
Aree verdi, parchi, giardini	hq. 9,000	hq. 9,000	hq. 9,000	hq. 9,000
Punti luce, ill.ne pubblica	n° 3303	n° 3320	n° 3335	n° 3335
Rete gas in Km.	80,000	80,000	80,000	80,000
Esistenza discarica NO				
Mezzi operativi Veicoli	n° 28			
Centro elaborazione dati	SI			

In relazione al contesto esterno, in cui l'Ente è chiamato ad operare, si evidenzia che la realtà economica e sociale del territorio di San Vito dei Normanni è una realtà storicamente sana, con importanti risorse culturali ed imprenditoriali, tuttavia in questo momento storico vi sono alcune criticità dovute alla crisi economica internazionale che negli ultimi anni ha interessato anche l'Italia e di conseguenza il territorio sanvitese; si assiste, infatti, da un lato ad un aumento della domanda di assistenza e supporto da parte di cittadini in difficoltà e dall'altro ad una diminuzione delle risorse disponibili da parte dell'Ente a causa dei continui tagli dei trasferimenti finanziari da parte dello Stato e della Regione.

Una delle categorie che lamenta maggiormente la crisi economica è quella dei commercianti. Il diffondersi di Grandi strutture di vendita e la sempre più comune consuetudine di effettuare acquisti *on line* hanno contribuito a "svuotare" i piccoli esercizi di vicinato della Città pertanto è improcrastinabile l'analisi della situazione per individuare misure e idee per attuare il fenomeno.

Molto forti e pressanti sono inoltre le istanze della cittadinanza sotto il profilo della sicurezza pubblica: la popolazione non si sente sufficientemente "protetta" e "tutelata" dalle Forze dell'Ordine e "soffre" altresì la presenza, sempre più tangibile, di numerosi rifugiati che in virtù di provvedimenti della Prefettura sono stati destinati a strutture presenti sul territorio comunale o sul territorio di comuni limitrofi che tuttavia, stante la particolare conformazione del territorio, gravitano sulla nostra Città.

4.2 IL CONTESTO INTERNO

4.2.1 Organizzazione

ORGANIGRAMMA PER SETTORI – SERVIZI – UNITA'



Il Comune di San Vito dei Normanni esercita le funzioni e le attività di competenza attraverso propri uffici secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

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

In ossequio a quanto previsto dall'art 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (*"Le pubbliche amministrazioni garantiscono l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione definite dal Governo in coerenza con le regole tecniche di cui all'articolo 71. A tal fine, ciascuna pubblica amministrazione affida a un unico ufficio dirigenziale generale, fermo restando il numero complessivo di tali uffici, la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità"*) con Deliberazione di **G.M. n. 74 del 17.07.2019** è stato istituito l'Ufficio per la transizione al digitale in capo al Segretario Generale.

4.2.2 LE RISORSE UMANE



La pianta organica viene configurata dal vigente ordinamento come elemento strutturale correlato all'assetto organizzativo dell'ente: in questa sede è bene ricordare che la dotazione e l'organizzazione del personale, con il relativo bagaglio di competenze ed esperienze, costituisce il principale strumento per il perseguimento degli obiettivi strategici e gestionali dell'Amministrazione.

In relazione al Piano Assunzionale 2018 deliberato con atto giuntale n.39 del 19/03/2018, al 01/01/2019 sono state completate le procedure assunzionali del personale a tempo pieno ed indeterminato, con assegnazione al Settore di competenza, delle seguenti figure:

- n.1 Istruttore Contabile Cat.C - 2° Settore Bilancio e Tributi;
- n.1 Istruttore Tecnico Geometra Cat.C - 4° Settore Urbanistica Ed.Privata
- n.1 Collaboratore Prof. Cat.B3 - 1° Settore Affari Gen. e Serv.Sociali;
- n.3 Istruttori di Polizia Locale Cat.C - 5° Settore Polizia Locale e Prot.Civ.
- n.1 Istruttore Amministrativo Cat.C - 3° Settore Attività Produttive

Inoltre nel corso dell'anno 2018 sono state concluse le procedure selettive previste nel Piano 2017, con l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato delle seguenti figure:

- n.1 Istruttore Amministrativo Cat.C - 1° Settore Affari Gen. e Servizi Sociali
- n.1 Istruttore Direttivo Contabile Cat.D - 2° Settore Bilancio e Tributi
- n.1 Istruttore di Polizia Locale Cat.C - 5° Settore Polizia Locale e Prot.Civ
- n.1 Istruttore Amministrativo Cat.C - 3° Settore Attività Produttive

L'assegnazione al Settore ha avuto origine in funzione degli indirizzi forniti dall'Organo Giuntale in fase di redazione degli atti correlati ai Piani del Fabbisogno triennale 2017/2019 e 2018/2020.

Inoltre, sempre nel 2018 sono stati assunti a tempo determinato e parziale:

- n.1 Istruttore Direttivo Tecnico "Esperto Informatico" categoria "D", a tempo parziale (18h/sett) e determinato dal 10/12/2018 al 09/12/2019;
- n.1 Istruttore Tecnico Geometra categoria "C", a tempo parziale (18h/sett) e determinato dal 17/09/2018 al 16/03/2019;

Sulla base di quanto sopra di seguito si rappresenta la situazione del personale in servizio al 01 gennaio 2019.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 01-01-2019

SETTORE	DENOMINAZIONE	NUMERO DEI POSTI PER CATEGORIE ECONOMICHE INIZIALI						
		D3	D1	C	B3	B1	A	Totale
1	AFFARI GENERALI E SERVIZI SOCIALI	1	3	6	11	2	6	29
2	RAGIONERIA E TRIBUTI	1	1	7	1		1	11
3	ATTIVITA' PRODUTTIVE - CIMITERO - IGIENE URBANA E VERDE	1	1	1	1			4
4	URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA CONTROLLO TERRITORIO			4	1			5
5	POLIZIA LOCALE - PROT. CIVILE - SEGNALETICA	1	1	13			1	16
6	LAVORI PUBBLICI - EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA, ASSETTO DEL TERRITORIO E PAESAGGISTICA, MANUTENZIONI	1		3	1	1		6
TOTALI		5	6	34	15	3	8	71

Con delibera di Giunta n. 19 del 27/02/2019 è stato approvato il Piano del fabbisogno del Personale per il triennio 2019-2021 e piano occupazionale annuale qui di seguito riassunto:

ANNO 2019 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2019 è prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (allegato2), risultando un budget assunzionale disponibile pari a € 240.817,21. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2017, pari a € 54.179,16, e dal budget derivante dalle cessazioni dell'anno 2018, pari a € 211.037,81 e viene destinata all'assunzione dall'esterno delle seguenti figure:

CAT.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
A	2	OPERATORE	Tempo Pieno	STABILIZZAZIONE LSU Procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 52.550,09
B3	1	COLLABORATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 29.274,78
C	4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / TECNICO / CONTABILE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 125.042,40
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI SOCIALI	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001 o STABILIZZAZIONE		€ 33.949,94
8						€ 240.817,21

ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2020 è prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (allegato2), risultando un budget assunzionale disponibile pari a € 310.249,54. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2019, pari a € 24.399,76, e dal budget derivante dalle cessazioni dell'anno 2019, pari a € 285.849,78 e viene destinata all'assunzione dall'esterno delle seguenti figure:

CAT.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2019
B3	1	COLLABORATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 29.338,40
C	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / TECNICO / CONTABILE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 62.656,99
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI TECNICI	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 34.023,80
	4					€ 126.019,19

ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2021 è prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (allegato2), risultando un budget assunzionale disponibile pari a € 333.628,54. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2020, pari a € 184.230,35, e dal budget derivante dalle cessazioni dell'anno 2020, pari a € 149.398,19 e viene destinata all'assunzione dall'esterno delle seguenti figure:

CAT.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
B3	1	COLLABORATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 29.338,40
C	3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / TECNICO / CONTABILE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 93.985,48
	4					€ 123.323,88

Il Piano del fabbisogno del Personale è stato modificato con la delibera di Giunta Comunale n. 79 del 19/07/2019 in cui si autorizzava il responsabile del Servizio Risorse umane a dare la massima priorità al reclutamento delle seguenti figure:

CAT.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
A	1	OPERATORE	Tempo Pieno	TECNICO
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	AFF.GEN./SERV.SOC.
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	TECNICO
C	1	ISTRUTTORE TECNICO /	Tempo Pieno	AA.PP./I.U.
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE	Tempo Pieno	RAGIONERIA/TRIBUTI

Nell'anno 2019 non sono stati prorogati i seguenti contratti a tempo determinato:

n.1 Funzionario Specialista Tecnico, categoria D, con competenza in materia di urbanistica e ambiente, destinato al 4° Settore con contratto a tempo pieno e determinato ex art. 110 del Tuel, fino al 15 novembre 2018 essendo transitato in altro Ente ;

n.1 Funzionario Ufficio di staff del Sindaco con contratto a tempo parziale (18h/sett) e determinato ex art.90 del Tuel fino al 31 dicembre 2018-

Inoltre è stata attuata una mobilità in uscita di una categoria C dal settore Polizia Locale.

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta con il contributo dei Responsabili di Servizio che hanno indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane) e attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, l'assenza di eccedenze e situazioni di personale in sovrannumero.

ANALISI CARATTERI QUALITATIVI/QUANTITATIVI Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	57
Età media dei responsabili PO (anni)	56
Tasso di crescita unità di personale negli anni	1
% di dipendenti in possesso di laurea	17
Ore di formazione (media per dipendente)	1:49
Turnover del personale	0
Costi di formazione/spese del personale	5.597
ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO Indicatori	Valore MEDIO
Tasso di assenze - FERIE	32%
Tasso di assenze - MALATTIA RETRIB.	9,36%
Tasso di assenze - ALTRE ASSENZE	7,9%
Tasso di richieste di trasferimento	2,73
Tasso Infortuni	2,73
Stipendio medio percepito dai dipendenti	2.301
% personale assunto a tempo indeterminato.	1,36
ANALISI DI GENERE	Valore
% donne rispetto al totale di personale	34,24
Stipendio medio percepito dal personale donna (non dirigente)	2.301
% personale donna assunto a tempo indeterminato.	0
Età media del personale femminile	56
% personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	24
Ore di formazione del pers. femminile (media)	2:30

Per quanto concerne il Benessere organizzativo, con determinazione 746 del 06.11.2018 è stata avviata procedura per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il CUG (le cui funzioni sono disciplinate dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità emanata il 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), oltre ad avere compiti propositivi, consultivi e di verifica, promuove la cultura

delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi per tutti i lavoratori e le lavoratrici. I dipendenti interessati sono stati invitati a far pervenire candidatura corredata di curriculum professionale.

4.2.3 "SALUTE FINANZIARIA"

INDICATORI FINANZIARI SINTETICI

da rendiconto 2018

RIGIDITA' DELLA SPESA	%
Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	34,13
ENTRATE CORRENTI	
Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	99,40
Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	97,77
Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	78,75
Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	77,46
Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	65,59
Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	64,96
Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	50,29
Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	49,81
SPESE PERSONALE	
Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	33,34
Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro""	8,07
Incidenza spesa personale flessibile rispetto al totale della spesa di personale -Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane,mixando le varie alternative contrattuali più rigide (dipendenti) o meno rigide (lav.flessibile)""	3,89
Spesa di personale procapite(Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	156,27
INTERESSI PASSIVI	
Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	3,92
Incidenza degli interessi passivi sulle anticipazioni sul totale della spesa per interessi passivi	0,01
INVESTIMENTI	
Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale	7,44
Investimenti complessivi procapite (in valore assoluto)	42,97
ANALISI RESIDUI	
Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti	69,47
Incidenza nuovi residui passivi in c/capitale su stock residui passivi in conto capitale al 31 dicembre	33,26
Incidenza nuovi residui attivi di parte corrente su stock residui attivi di parte corrente	45,16
Incidenza nuovi residui attivi in c/capitale su stock residui attivi in c/capitale	33,26
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al Comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	33,23 gg

5 OBIETTIVI STRATEGICI

Nella descrizione degli **Obiettivi Strategici** si è prestata particolare attenzione, anche al fine di renderli immediatamente comprensibili per gli *stakeholders* e riferibili alle Linee di mandato dell'A.C., alla individuazione di riferimenti puntuali nel **DUP 2019-2021** approvato con deliberazione di C.C. n. 23 del 30.03.2019. Ciò tenuto conto del fatto che tale documento, nel rispetto del principio del coordinamento e Piano Performance 2019-2021

coerenza dei documenti di bilancio, rappresenta il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo individuate in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica sono contenute nella sezione strategica del DUP che sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Nella sezione strategica vengono riportate le politiche di mandato che l'ente intende sviluppare nel corso del triennio, declinate in programmi, che costituiscono la base della successiva attività di programmazione di medio/breve termine che confluisce nel Piano triennale ed annuale della performance. Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite le aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

Qui di seguito è riportato il quadro strategico dell'Ente come approvato nel Dup 2019-2021:

Bilancio e Macchina Comunale

Ormai da anni il percorso di riorganizzazione e riqualificazione che vede come protagonista tutta la Pubblica Amministrazione ha portato ad osservare con nuove ottiche non solo le modalità di produzione ed erogazione del servizio pubblico, ma anche l'ambito stesso all'interno del quale esso può e deve muoversi al fine di fornire un reale valore aggiunto: seguendo il percorso indicato dalla normativa ed attento ai limiti di bilancio anche il ns. Comune dovrà perseguire iniziative volte ad efficientare i servizi, affrontando la costante riduzione delle risorse finanziarie disponibili, ma soprattutto interpreterà in maniera sempre più accurata il passaggio da un'amministrazione votata alla formalità ad una amministrazione trasparente e diretta al cittadino.

L'azione di questa Amministrazione per migliorare la macchina comunale si svilupperà quindi: verso l'interno, facendo in modo che le parole efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa non siano una semplice formula e favorendo la costante interazione e coordinamento tra i diversi soggetti che rivestono ruoli di responsabilità, verso l'esterno, impegnandosi sistematicamente ad informare, a favorire il coinvolgimento dei cittadini e delle associazioni, infine misurando il grado di soddisfacimento dei destinatari delle diverse iniziative.

Sottotema strategico
SERVIZI ISTITUZIONALI E PUBBLICHE RELAZIONI
CONTAB. GENER. - FINANZE - CONTROLLO DI GEST.
SERVIZI TECNICI E ASSETTO DEL TERRITORIO
ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA
ISTRUZIONE, ATTIVITA' CULTURALI, SPORT E TURISMO
DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA
TUTELA DEL TERRITORIO E AMBIENTE - SVIL. ECONOMICO
GESTIONE CASA DI RIPOSO EX ONPI
ENTRATE TRIBUTARIE

Welfare e Pari Opportunità

Le ormai vortuose dinamiche demografiche, economiche e sociali pongono all'attenzione di tutta la Pubblica Amministrazione nuove importanti e, in un certo senso, drammatiche sfide: la perdurante crisi economica, l'invecchiamento della popolazione, l'esplosione delle problematiche connesse all'immigrazione, con il corollario delle differenze etniche e culturali, compongono un panorama sociale in continua evoluzione, che può essere ad un tempo di stimolo ed arricchimento reciproco, ma anche portatore di instabilità, insicurezza e disagio.

Compito dell'Amministrazione sarà fornire un supporto concreto e flessibile alle reti familiari, con particolare attenzione ai casi di maggior fragilità, avendo ben presente che l'assistenza sociale e socio-sanitaria costituiscono un sicuro fondamento per la sicurezza sociale.

Pur tenendo fermi i limiti rappresentati dal bilancio si opererà con sempre maggiore continuità e flessibilità nelle seguenti direzioni:

- l'ascolto e la conseguente 'mappatura' dei bisogni;

- la pianificazione accurata degli interventi;
- migliorare l'organizzazione dei servizi per quanto riguarda l'informazione, l'accesso, la stessa 'produzione';

Sottotema strategico
Politiche e interventi socio-assistenziali
Piani ed azioni per l'integrazione e la coesione sociale
Welfare e Pari Opportunita' n.a.c.

Scuola

La scuola pubblica riveste un ruolo strategico perché è nelle istituzioni scolastiche che risiedono le premesse di una società futura che sia sempre più plurale, interculturale ed interetnica, ove trovino terreno fertile politiche di libera circolazione delle idee e di effettiva parità tra le persone ed i sessi. Oggi più che mai la definizione della pianificazione di lungo periodo, dovrà offrire a tutti i protagonisti l'occasione di riflettere sul significato della propria Missione, sui valori e gli obiettivi da raggiungere e introduce la necessità di momenti di dialogo e confronto con tutti gli stakeholder coinvolti: tale momento sarà supportato dall'Amministrazione anche al fine di individuare congiuntamente i principali ambiti di intervento di un settore troppo spesso penalizzato da obsolescenza delle strutture e delle attrezzature, rigidità burocratiche, carenza di risorse finanziarie. Mantenere costante l'offerta e la qualità nel contesto attuale potrebbe essere considerato già un risultato ma è tuttavia indispensabile allargare l'analisi e riflettere sulla questione anche al fine di trovare un maggior equilibrio tra le indispensabili esigenze di qualificazione dei servizi educativi offerti, sostenibilità economica e flessibilità operativa.

Sottotema strategico
Rafforzamento rete dei servizi educativi, formativi e aggregativi
Progetti e piani per il diritto allo studio e le strutture scolastiche
Scuola n.a.c.

Economia e lavoro

Il sostegno alle attività produttive esistenti e la promozione di quelle nuove costituisce in un momento critico per la nostra società a causa della congiuntura economica, un preciso impegno di questa Amministrazione, che è ben consapevole di quanto sia centrale per qualunque società fornire ai propri cittadini la possibilità di realizzarsi con il proprio lavoro: è d'altronde quasi superfluo considerare che una reale politica di crescita del lavoro può nascere principalmente a livello del sistema 'nazione' e solo in parte può essere attribuita ai singoli enti presenti sul territorio.

Resta però fermo l'impegno per agevolare la crescita, che però dovrà essere equilibrata, ovvero attenta agli impatti nei confronti della società e dell'ambiente e bilanciata tra i diversi settori senza dimenticare le peculiarità del nostro territorio.

Il risultato delle azioni dell'Amministrazione si misurerà con la riduzione degli effetti di dispersione territoriale dei cittadini e delle attività già esistenti e con l'attrattività nei confronti di nuovi insediamenti commerciali, industriali, turistici.

Sottotema strategico
Azioni per la tutela e la valorizzazione del lavoro e dell'impresa
Interventi per la tutela del commercio
Economia e lavoro n.a.c.

Territorio e mobilità

Infrastrutture, territorio e mobilità compongono un sistema che deve essere necessariamente integrato per promuovere modalità di spostamento che siano ad un tempo veloci ed efficienti, ma anche sostenibili da un punto di vista

- a) 'sociale',
- b) 'ambientale'.

Ridurre l'utilizzo dell'auto privata specialmente nel centro storico, tramite una riscoperta significativa di mezzi ecologici, quali la bicicletta, consentirebbe infatti di diminuire sensibilmente le code, l'inquinamento e la rumorosità. Non va dimenticato tuttavia che tale risultato potrà essere ottenuto anche grazie al completamento delle opere in costruzione, quali nuovi parcheggi, rotonde e piste ciclabili, che garantiranno un più agevole flusso da e per il centro urbano di merci e persone migliorando nel contempo il livello complessivo della sicurezza stradale per gli automobilisti ed i pedoni.

Sottotema strategico
Opere su strade ed arredo urbano
Interventi per il trasporto pubblico e mobilità
Territorio e mobilita' n.a.c.

Cultura - Sport - Spettacolo - Associazionismo

Confermare e potenziare per quanto possibile l'offerta culturale è attività fondamentale per conoscere il percorso sociale ed economico della nostra comunità, capirne le radici e disegnare il futuro pur in un'epoca caratterizzata dall'approccio multi-etnico e multiculturale.

La cultura dovrà diventare per i nostri cittadini occasione di occupazione e benessere, ricercando maggiore economicità, flessibilità ed efficienza nella gestione ed esplorando parallelamente la possibilità di avviare collaborazioni con altri enti locali ed anche partner privati.

Razionalizzazione e ricerca di collaborazioni con Enti pubblici e partner privati caratterizzeranno gli interventi di questa Amministrazione anche nei settori sport e spettacolo, con l'intento di potenziare le attuali strutture ed agevolare l'impegno di giovani e meno giovani in attività sane per il corpo e la mente che contribuiscono ad elevare la 'qualità della vita' della nostra comunità.

Sottotema strategico
Azioni a favore allo sviluppo della cultura e spettacolo
Azioni a favore allo sviluppo dello sport e tempo libero e turismo
Coinvolgimento del volontariato e del terzo settore

Ambiente

E' ormai chiaro che l'ambiente è una componente essenziale nei processi di sviluppo delle nazioni e delle comunità locali in virtù della complessità delle interazioni con i sistemi produttivi e gli insediamenti: perseguire lo sviluppo sostenibile significa quindi improntare strategie integrate di sviluppo economico, territoriale e risorse ambientali.

In questa logica l'ambiente diventa una delle componenti dei costi di sviluppo e produzione: questa Amministrazione continuerà ad intraprendere tutte le iniziative volte a diffondere le politiche ambientali nel mondo produttivo affinché siano sempre più adottate misure di mitigazione degli impatti ambientali delle attività. Contemporaneamente le Politiche energetiche dell'Ente si focalizzeranno su:

- risparmio e l'efficienza energetica negli ambiti di competenza dell'Amministrazione;
- sviluppo delle fonti rinnovabili.

Sottotema strategico
Ecosistema locale
Azioni a tutela della sostenibilità ambientale
Ambiente n.a.c.

Sicurezza

Una comunità deve porre come requisito indispensabile la sicurezza sociale dei propri componenti al fine di proteggere le libertà di tutti e presidiare tutto ciò di buono che la nostra cittadina possiede: tale attività vedrà in prima linea la Polizia Municipale che per missione è deputata a svolgere innumerevoli servizi con una presenza che, nei limiti consentiti dall'organico attuale, è comunque diffusa in modo capillare nel territorio della nostra comunità. In particolare si elencano le funzioni di:

- sicurezza stradale, al fine di ridurre i danni alle cose e le vittime sulle nostre strade;
- tutela del consumatore, che si attuerà mediante il potenziamento dei controlli sui pubblici esercizi mirati ad arginare i fenomeni di disturbo della quiete pubblica e gli interventi in collaborazione con la Guardia di Finanza;
- ambiente ed edilizia, tramite controlli e sopralluoghi, ponendo attenzione ai controlli in tema di verde pubblico e segnaletica, cura dell'ambiente.

Sottotema strategico
Sicurezza e ordine pubblico
Servizi di gestione e controllo della viabilità

OBIETTIVI TRASVERSALI

Nel quadro strategico del triennio 2019/2121 sono previsti quattro obiettivi inter-settoriali attribuiti a più responsabili. Trattasi di obiettivi complessi e pluriennali qui di seguito esplicitati.

1°) OBIETTIVO denominato "**PIANO STRATEGICO PER LA RIDUZIONE DELLA PRODUZIONE DEI RIFIUTI E PER L'INCREMENTO DELLA RACCOLTA DIFFERENZIATA**"- ANNO 2019 approvato con delibera di GC. n. 157 del 28 dicembre 2018 al fine di ridurre la produzione dei rifiuti e contestualmente aumentare le percentuali di raccolta differenziata e contrastare il fenomeno dell'abbandono dei rifiuti. (Peso diversificato e specificato nelle schede dei singoli obiettivi di settore)

Ai fini dell'attuazione del piano sono coinvolti diversi uffici. Si descrivono, in maniera sintetica, i principali obiettivi contenuti nel Piano:

- Stipula convenzioni con ditte specializzate per smaltimento rifiuti da demolizione e costruzione e scarti di lavorazioni agricole, al fine di mantenere prezzi di smaltimento calmierati ed evitare abbandoni indiscriminati di rifiuti da demolizione e costruzione e scarti di lavorazioni agricole sul territorio comunale (III settore).
- Revisione del Regolamento Ecofeste e definizione delle modalità di reclutamento degli Ecovolontari (III settore).
- Proposta di modifica al regolamento TARI per riconoscimento premialità agli utenti (III settore e II settore)
- Attività di sensibilizzazione e informazione alla raccolta differenziata e alla riduzione dei rifiuti (III settore e II settore).
- Azioni finalizzate alla riduzione della produzione dei rifiuti (III settore e I settore).
- Monitoraggio e controllo dell'applicazione delle azioni previste nel Piano che sono a carico del gestore del servizio di raccolta rifiuti (III settore).
- Sistemico servizio di videosorveglianza ambientale del territorio comunale, urbano ed extraurbano, finalizzato ad individuare soggetti che abbandonano rifiuti (V settore).
- Controlli a campione con cadenza almeno settimanale da parte del gestore del servizio di igiene urbana sulla frazione "secco residuo", con la supervisione della PL, sui conferimenti porta a porta (III settore e V settore).

2°) "ADOZIONE DI UN SISTEMA INFORMATIVO GESTIONALE WEB-ORIENTED INTEGRATO ED INTEROPERATIVO IN CLOUD

(Peso diversificato e specificato nelle schede dei singoli obiettivi di settore)

Il Comune di San Vito dei Normanni, attualmente, presenta un contesto applicativo frammentario e debolmente integrato dovuto sostanzialmente ad eterogeneità tecnologica dei prodotti e diversità di fornitori. Gli applicativi, realizzati senza tener conto di possibili integrazioni o progettati per essere interoperabili con prodotti della suite applicativi, mal si adattano alla cooperazione applicativa, con

conseguente difficoltà di prevedere procedimenti amministrativi trasversali lineari. E' indispensabile, quindi, rendere omogenea la gestione dei servizi fondamentali dell'ente, al fine di ridurre quanto più possibile i costi nascosti e le complessità gestionali derivanti dalla necessità di interfacciare e far dialogare singoli moduli forniti da affidatari diversi a fronte dell'aumento continuo degli oneri di comunicazione e di interfaccia con altri sistemi della Pubblica Amministrazione centrale e locale. Inoltre, si deve procedere all'omogeneizzazione in un'ottica di apertura a nuove soluzioni offerte dal mercato, per aumentare l'efficienza delle procedure interne attraverso la consultazione degli operatori di mercato maggiormente rappresentativi sul territorio. Trattasi di obiettivo complesso, intersettoriale che si concluderà con l'utilizzo a regime di tutti i moduli applicativi nell'anno 2020.

3°) ANTICORRUZIONE- MAPPATURA DEI PROCESSI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

(Peso diversificato e specificato nelle schede dei singoli obiettivi di settore)

La finalità di questo obiettivo è quella di integrarsi con le misure anticorruzione e di mappare i processi di ciascun settore individuando la rischiosità corruttiva per elaborare un nuovo Piano Comunale Anticorruzione.

Si intende, infatti, superare la resistenza nel mappare i processi in carico all'Ente individuandone il rischio corruttivo come suggerito dall'ANAC. Tale attività "sul campo" consente di elaborare un Piano Anticorruzione 2020-2022 che individui le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e le relative misure di contrasto elaborate dai Responsabili di P.O. In tal senso gli obiettivi consistono nel rigoroso rispetto dei doveri del Codice di Comportamento e nelle periodiche verifiche.

4°) "RAZIONALIZZAZIONE SERVIZI COMUNALI CON RIDUZIONE PLESSI"

(Peso diversificato da specificato nelle schede dei singoli obiettivi di settore nell'anno 2020).

L'obiettivo prevede il coinvolgimento di tutti i Settori nel definire la nuova logistica degli Uffici comunali mediante un accorpamento dei diversi plessi preferibilmente in una unica struttura comunale finalizzato anche alla compresenza fisica in un unico immobile di più uffici ma anche ad una razionalizzazione delle spese. Trattasi in realtà di un obiettivo pluriennale che vedrà nell'anno 2020 impegnato il VI Settore Lavori Pubblici nella redazione di uno studio di fattibilità ed un progetto esecutivo da realizzare e terminare con il coinvolgimento di tutti i settori nell'anno 2021.

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI: PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO)

Partendo dagli obiettivi strategici, suddivisi in temi e sottotemi, innanzi esplicitati, l'intera attività prevista è stata articolata in cinque principali aree di riferimento, coincidenti, in linea di massima, con le deleghe assessorili assegnata ad inizio mandato.

Per ciascuna area, poi, sono indicati gli obiettivi operativi e le azioni che si intendono mettere in campo per perseguirli in apposite schede allegate suddivise per settore che costituiscono il Piano Dettagliato degli Obiettivi 2019-2021.

Tale aspetto assume un ruolo centrale indispensabile per una corretta programmazione delle attività a base del bilancio, per cui è indispensabile una costante collaborazione tra la parte politica e quella amministrativa non solo per l'individuazione degli obiettivi di medio e lungo periodo ma anche per il riconoscimento delle risorse che permettono agli amministratori di dare attuazione al proprio programma elettorale ed ai dirigenti di confrontarsi costantemente con essi.

Le aree di azione sono le seguenti:

- 1- UNA AMMINISTRAZIONE EFFICIENTE TRASPARENTE E SENZA SPRECHI
- 2- UNA CITTA' SOLIDALE
- 3- UNA COMUNITA' CHE GUARDA AL FUTURO
- 4- UNA COMUNITA' CHE VUOLE CRESCERE
- 5- UNA CITTA' SOSTENIBILE E SICURA

6.1 OBIETTIVI ASSEGNATI

Per i singoli obiettivi assegnati si rimanda alle schede del PDO allegate (sezione 2- Riepilogo Obiettivi; Sezione 3- Obiettivi esecutivi con indicatori di performance).

7. COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E DI BILANCIO: IL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) 2019-2021

L'art. 107 del D. Lgs. n. 267/ 2000, e l'art. 4 del D. Lgs. 265/2001, in attuazione del principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro, prevedono che:

- gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ovvero definiscono gli obiettivi e i programmi da attuare, adottano gli atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti;
- ai dirigenti/responsabili di servizio spettano i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo. Ad essi è attribuita la responsabilità esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati in relazione agli obiettivi dell'ente.

Sulla base di tale distinzione possiamo definire il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) come "lo strumento di programmazione esecutiva approvato dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale, quale responsabile di procedimento, attraverso il quale sono determinati gli obiettivi gestionali ed affidati gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai Responsabili dei Servizi. Esso è redatto in coerenza con il DUP e con il bilancio di previsione, ed approva i piani di conseguimento e di impiego delle risorse, definisce gli obiettivi esecutivi ed individua i relativi parametri di misurazione ed indicatori di risultato."

In un'ottica di integrazione il presente piano è integrato oltre che con il PDO anche con il Peg che si compone delle seguenti sezioni allegate alle quali si rimanda (vedi allegato):

Sezione 4- Elenco delle attività ordinarie

Sezione 5- Assegnazione delle risorse finanziarie di entrata e di spesa

Sezione 6- Ripartizione delle tipologie e dei programmi