



CITTA' DI MASSAFRA

PROVINCIA DI TARANTO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 348 DEL 07/12/2023

OGGETTO: Relazione Performance Anno 2022. Approvazione

L'anno duemilaventitre addì sette del mese di Dicembre alle ore 12:00, presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Avv. QUARTO FABRIZIO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	QUARTO FABRIZIO	SI
VICE SINDACO	LASIGNA DOMENICO	--
ASSESSORE	CARDILLO IDA	SI
ASSESSORE	PUTIGNANO DOMENICO	SI
ASSESSORE	GUGLIELMI MARIA ROSARIA	SI
ASSESSORE	TERMITE ROSA	SI
ASSESSORE	D'ERRICO ANTONIO	SI
ASSESSORE	BRAMANTE MICHELE	SI

Presenti n° 7 Assenti n° 1

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa PERRONE FRANCESCA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, l' Avv. QUARTO FABRIZIO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

IL SEGRETARIO GENERALE

Premesso che:

- l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27/10/2009, n. 150 e s.m.i., approvato in attuazione della legge delega parlamentare di cui alla legge 04.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- la Relazione sulla Performance rappresenta lo strumento con il quale l'Amministrazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- ai sensi dell'art. 14 comma 3 lett. c) del Decreto summenzionato, la Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'articolo 14 comma 6 del decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente che, nello specifico, ad
- con D.G.C. n. 28 del 27.01.2022 è stato approvato il Piano della Performance 2022-2024 e successivamente modificato con D.G.C. n. 340 del 22.11.2022;
- con D.G.C. n. 135 del 19.05.2022 si è proceduto all'approvazione del Piano esecutivo di Gestione 2022-2024, contenente anche il Piano della performance e piano degli obiettivi 2022-2024) PdP (art. 169 comma 3-bis del D. Lgs. n. 267/2000);
- con D.G.C. n. 260 dell'08.09.2023 si è proceduto all'approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;
- ai fini della predisposizione della Relazione sulla Performance, da approvarsi entro il 30 giugno di ogni anno da parte dell'Ente, occorre provvedere alla elaborazione di dati da parte delle singole Ripartizioni/Servizi nonché alla valutazione della performance individuale ed organizzativa, sulla base di reports e relazioni dei Dirigenti;
- a seguito della trasmissione di tutti i dati mancanti, l'OLIV ha inviato la valutazione individuale per eventuali controdeduzioni ai Dirigenti ed al Segretario Generale, da trasmettersi nei successivi 10 giorni;
- l'OLIV ha quindi trasmesso in data 04.12.2023 prot. m. 57153 la "*Relazione sulla valutazione individuale dei dirigenti e della performance organizzativa del Comune di Massafra anno 2022 e dei relativi allegati*", documento che costituisce presupposto indispensabile per la predisposizione della Relazione sulla Performance per l'anno 2022;

Dato atto che:

- con Decreto del Sindaco n. 32 del 06.12.2023 è stata approvata la proposta di Valutazione contenuta nella relazione OLIV per il Segretario Generale ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2022;
- propedeutica all'approvazione della Relazione sulla Performance è l'approvazione da parte della Giunta Comunale della proposta dell'OLIV "di valutazione dei dirigenti e della performance organizzativa ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato relativa all'anno 2022";

Evidenziato:

- che la Relazione sulla Performance verrà sottoposta all'Organismo Locale Indipendente di Valutazione per la relativa validazione, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009 ed art. 14 dello stesso decreto;
- che il D. Lgs. n. 33/2013, all'art. 10, stabilisce al comma 4: "*Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance*";

- l'art. 10 comma 8 lett. b) del D. Lgs. 33/2013 riporta: *“Ogni amministrazione ha l’obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione «Amministrazione Trasparente» di cui all’art. 9... b) il Piano e la Relazione di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ... omissis”;*

Visto in particolare l'art. 4 comma 2 lett. f) del richiamato D. Lgs. n. 150/2009 che prevede, quale ultima fase del ciclo della performance, la rendicontazione dei risultati conseguiti agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Visti:

- L'art. 49 del T.U.E.L. di cui al D. Lgs. n. 267/2000;
- Il D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017;
- Il D. Lgs. n. 165/2001, Testo Unico delle Leggi sul Pubblico Impiego;
- Il D. Lgs. n. 33/2013;
- Il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi Comunali;

Considerato che:

- Il concetto di performance rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica dei mezzi a quella di risultato;
- La Performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti;
- Il ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;

PROPONE

Per le motivazioni di cui in premessa che si intendono integralmente riportate:

1. di approvare la Relazione sulla Performance per l'anno 2022, allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere la presente, unitamente alla Relazione, all'Organismo Locale Indipendente di Valutazione, per la relativa validazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009;
3. di dare atto che la Relazione, ad avvenuta validazione, sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 8 lett. b) del D. Lgs. n. 33/2013 nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
4. di dare atto che l'Ufficio Segreteria provvederà a trasmettere copia della delibera di approvazione della presente proposta, esecutiva, ai Dirigenti dell'Ente e al Servizio Personale;
5. di comunicare in elenco la presente deliberazione ai Capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'albo pretorio, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 28/08/2000 n. 267 ed all'inserimento nell'Albo on Line reperibile sul sito istituzionale dell'Ente.

Il Segretario Generale
Dott.ssa Francesca PERRONE

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista e condivisa la Relazione che precede;

- Visto il D. Lgs. n. 165/2001 Testo Unico delle Leggi sul Pubblico Impiego;
- Visto il D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017;
- Visto il D. Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016;
- Visto il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi Comunali;
- Preso atto del Decreto Sindacale n. 32/2023 «Valutazione Segretario Generale 2022 e conferimento retribuzione di risultato Segretario Generale»;
- Vista la Relazione sulla Performance redatta dal Segretario Generale in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali ed in coerenza con le Linee Guida adottate dalla CIVIT/ANAC, allegata alla presente per formarne parte integrante, relativa all'anno 2022, tenuto conto della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata dall'OLIV e trasmessa con nota n.57153 del 04.12.2023;
- Vista la proposta n. 4222 del 07/12/2023 recante l'approvazione della proposta dell'OLIV di valutazione dei dirigenti e della performance organizzativa ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato relativa all'anno 2022;
- Acquisiti i prescritti pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, come novellato dal D.L. n. 174/2012;

DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa che si intendono integralmente riportate:

1. di approvare la Relazione sulla Performance per l'anno 2022, allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere la presente, unitamente alla Relazione, all'Organismo Locale Indipendente di Valutazione, per la relativa validazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009;
3. di dare atto che la Relazione, ad avvenuta validazione, sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 8 lett. b) del D. Lgs. n. 33/2013 nella sezione "Amministrazione Trasparente";
4. di dare atto che l'Ufficio Segreteria provvederà a trasmettere copia della delibera di approvazione della presente proposta, esecutiva, ai Dirigenti dell'Ente e al Servizio Personale;
5. di comunicare in elenco la presente deliberazione ai Capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'albo pretorio, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 28/08/2000 n. 267 ed all'inserimento nell'Albo on Line reperibile sul sito istituzionale dell'Ente;
6. di dichiarare, con voti unanimi, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D. Lgs. 267/2000.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente **PERRONE FRANCESCA** in data **07/12/2023** ha espresso parere **FAVOREVOLE**,
Dott.ssa PERRONE FRANCESCA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente **IANNUCCI GIUSEPPE** in data **07/12/2023** ha espresso parere **FAVOREVOLE**,
IANNUCCI GIUSEPPE

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Sindaco
Avv. QUARTO FABRIZIO

Il Segretario Generale
Dott.ssa PERRONE FRANCESCA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 4438

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **GALLO SABINO** attesta che in data 07/12/2023 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibera è esecutiva ai sensi ex art. 134, comma 4 del T.U.E.L..

Massafra, li 07/12/2023

Il Firmatario della pubblicazione
GALLO SABINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022

Comune di MASSAFRA



INDICE

1. Premessa	Pag. 3
2. Contesto esterno	Pag. 5
3. Contesto interno	Pag. 6
4. Risultati raggiunti	Pag. 14
5. Risorse, efficienza ed economicità	Pag. 20
6. Processo di redazione	Pag. 69
7. Attenzione al benessere, alle pari opportunità e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione	Pag. 70
8. Controllo sulla qualità dei servizi erogati	Pag. 71
9. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della Performance	Pag. 82

1. Premessa

La Relazione sulla Performance è prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. e si ispira, nella sua struttura ai contenuti delineati dalle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della Performance (Delibera n. 3/2018).

La Relazione conclude il ciclo di gestione della performance che ha riferimento temporale annuale e costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione rendiconta agli stakeholders, interni ed esterni, i risultati raggiunti nel corso dell'anno oggetto di rendicontazione, rispetto agli obiettivi di performance definiti con il Piano della Performance.

Come stabilito dal citato art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, è approvata dall'organo di indirizzo politico e validata dall'Organismo indipendente di valutazione della performance (art. 14 comma 4 lett. c)); deve evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, pertanto in riferimento alle finalità sopra descritte, deve configurarsi come un documento snello e comprensibile.

Il Comune di Massafra ha elaborato i documenti di programmazione e rendicontazione secondo una logica a cascata, per la quale le linee di mandato e i progetti strategici del Documento Unico di Programmazione (DUP) sono correlati agli obiettivi gestionali di performance. La rendicontazione, sia a livello strategico che di gestione viene svolta secondo la medesima correlazione. In questo senso la Relazione sulla Performance fornisce una rappresentazione del raggiungimento degli obiettivi anche secondo una visione strategica.

Il processo di valutazione della performance, che è presupposto del presente documento, segue le indicazioni del Regolamento Comunale sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con D.G.C. n. 28 del 29.01.2020. L'ultima modifica al regolamento è stata apportata con D.G.C. n. 118 del 05.05.2022.

La Relazione del presente documento è realizzata dal Segretario Generale con l'ausilio della Segreteria Generale e con il contributo delle Ripartizioni ed Uffici competenti alla trasmissione dei dati.

La Relazione sulla Performance 2022 del Comune di Massafra è articolata in diverse aree di rappresentazione

- *Contesto esterno*
- *Contesto interno*
- *Risultati raggiunti*
- *Risorse, efficienza ed economicità*
- *Processo di redazione*
- *Punti di forze e di debolezza del ciclo di gestione della performance*

I dati relativi alla valutazione della performance individuale rappresentano le fonti per la rappresentazione grafica del grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai settori organizzativi.

2. Contesto esterno

Massafra, territorio della Civiltà Rupestre, indicata come la "Tebaide d'Italia", conta una popolazione di circa 33.000 abitanti, si estende su di un territorio di 12.552 ettari e si "distende" sul mare per 6,7 Km. salendo in collina sino ai 450 m. di Monte Sant'Elia e "Corno della Strega". Arroccata su uno sperone roccioso tra la gravina "San Marco" e quella della "Madonna della Scala", a 110 metri sul livello del mare, domina lo Ionio.

La Città mantiene inalterate le tracce del suo passato fatto di Greci, Romani, Longobardi, Normanni, Svevi, Angioini e di "Basiliani", monaci provenienti dal lontano Oriente, che abitarono e lavorarono nelle tipiche "spelonche", trasformandole successivamente in case e chiese. Conosciuta in tutto il mondo, Massafra è legata profondamente alle sue gravine e soprattutto a quella della Madonna della Scala che si estende per oltre 4 Km, costellata da grotte, aromi, profumi e da una vegetazione unica, ricca di oltre seicento piante, molte delle quali officinali e mediche. Nel tufo delle gravine la gente, nel tentativo di trovare riparo e sicurezza, scavò grotte rendendole abitazioni. Così sorsero i villaggi rupestri. La grotta più famosa presente all'interno della gravina della Madonna della Scala è quella del "Mago Greguro".

Il territorio di Massafra comprende circa 50 chiese rupestri, note anche come cripte bizantine, databili fra il VI e il XV secolo d.C., di notevole interesse iconografico ed architettonico. Le principali Cripte, ognuna suggestiva, sono: Bona Nuova (del 1200), San Marco, la Candelora, San Leonardo, Sant'Antonio.

Simboli della Città sono il Castello Medievale, a forma di quadrilatero con contorni angolari a strapiombo sulla gravina San Marco, e la settecentesca Torre dell'Orologio. La cupola dell'imponente Duomo, dalla grande aula interna con pianta a croce greca, domina la Città. Ancora da citare sono: la quattrocentesca antica Chiesa Madre; il Santuario di Gesù Bambino, dove si venera la statua del miracoloso Bambinello; il Santuario della Madonna della Scala, principale patrona della Città; la chiesa e il monastero di S. Benedetto in stile rococò; l'auditorium Sant'Agostino, dalla splendida facciata barocca; la Massafra nascosta con cunicoli e case grotte al di sotto del piano stradale, perfettamente conservate; l'Oasi di Monte Sant'Elia.

La marina massafrese, con la sua pineta più estesa della Puglia (767.000 mq), con il suo caldo arenile (167.000 mq) e con i 600.000 mq di dune, comprende le zone: Pantano, Ferrara, Patemisco, La Macchia, Marinella e Chiatona.

Massafra è capofila nell'Unione dei Comuni, costituita insieme a Crispiano e Statte. È sede di Compagnia di Carabinieri e nel suo territorio opera un gruppo di volontari della Protezione Civile.

La Città è dotata di base operativa del Servizio 118 e di una importante struttura ambulatoriale.

I vari livelli di istruzione sono assicurati da tre Istituti Comprensivi e da qualificati Istituti di Istruzione Secondaria Superiore.

Massafra è un territorio votato all'Agricoltura, all'Artigianato e al Commercio.

Si contano più di tremila tra industrie, imprese artigianali, esercizi commerciali e imprenditori agricoli.

Nonostante la crisi economica, regge il settore industriale, con il noto birrificio Heineken e con le aziende agricole produttrici degli agrumi, dell'apprezzata uva e di particolari vini, alcuni dei quali anche biologici.

Riconosciute a livello internazionale sia la lavorazione dei metalli, sia quella delle costruzioni meccaniche.

Ma la Città di Massafra è anche folklore, religiosità popolare e tradizione, con i sentiti riti della Quaresima e della Settimana Santa, con il noto e coinvolgente Carnevale (giunto alla sua 70^a edizione), con le partecipate feste patronali, con gli apprezzati appuntamenti culturali e sportivi.

3. Contesto interno

La Struttura

La struttura organizzativa del Comune di Massafra è stata interessata, nel corso del 2022, dalla approvazione di una nuova macrostruttura a seguito della modifica dell'Ordinamento sugli uffici e dei servizi in relazione alla D.C.C. n. 115 del 31.12.2021. Con approvazione della D.G.C. n. 60 del 03.03.2022, la struttura organizzativa del Comune è articolata in n. 6 Ripartizioni, ciascuna delle quali è affidata a un Dirigente responsabile oltre una struttura di coordinamento generale con funzioni di programmazione e controllo e Servizi di Staff facenti capo al Segretario Generale.

- Ripartizione 1^ "Affari Generali - Protocollo, Archivio - Comunicazione Istituzionale – Gabinetto Sindaco – URP - Servizi Demografici, Statistici (Anagrafe, Stato Civile, Elettorale)" – dirigente *a.i.* Arch. Luigi Traetta;
- Ripartizione 2^ "Programmazione Economico e finanziaria – Bilancio, Contabilità, Economato – Gestione giuridica ed economica del personale – Tributi – Controllo di gestione –" dirigente: Dott.ssa Loredana D'Elia;
- Ripartizione 3^ "Servizi Sociali – Piano Sociale di zona — Pubblica Istruzione e Trasporto scolastico- Servizi Cultura, Biblioteca, Sport, Turismo, Spettacolo – Associazionismo, Servizio Civile" – dirigente Dott. ssa Loredana D'Elia;
- Ripartizione 4^ "LL.PP. (Programmazione, progettazione), Patrimonio (acquisizione, alienazione e servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria) – Servizio idrico integrato – Servizi Cimiteriali – – Gestione Pozzi – Ufficio Espropri-Logistica e gestione delle strutture comunali" – Ing. Giuseppe Iannucci;
- Ripartizione 5^ "Urbanistica, Edilizia Residenziale pubblica – Pianificazione e sviluppo del territorio - Concessioni per occupazione suolo pubblico – – Gestione tecnica del Demanio – Sportello Unico dell'Edilizia – Commercio, Attività Produttive, Agricoltura -Sportello Unico AA.PP." – dirigente Luigi Traetta,;
- Ripartizione 6^: Ecologia e Ambiente: Randagismo, Servizio di raccolta e smaltimento rifiuti, Discarica Comunale; Servizi di trasporto urbano; Gestione servizio hardware e software – VIA e VAS. Dirigente *a.i.* Ing. Giuseppe Iannucci; Arch. Luigi Traetta.

Sono istituiti, inoltre, i servizi di Avvocatura Civica e Polizia Locale che costituiscono unità organizzative autonome a ciascuna delle quali è preposto un dipendente di categoria D, con attribuzione della posizione organizzativa, in conformità alle norme dettate dai regolamenti comunali e dalla disciplina del CCNL Funzioni Locali del personale non dirigente. Il Servizio Avvocatura Comunale e di Polizia Locale sono dotati di ampia autonomia organizzativa e sono posti alle dirette dipendenze del Sindaco.

- Servizio Avvocatura Civica (Unità organizzativa autonoma): P.O. Avv. Giuseppe Dimito;
- Servizio Polizia Locale (Unità organizzativa autonoma): P.O. Commissario Superiore Dott. Mirko Tagliente

PERSONALE AL 31/12/2022

Dipendenti comunali al 31 Dicembre 2022

QUALIFICA N. DIPENDENTI

Categoria A	0
Categoria B	21
Categoria C	48
Categoria D	24
Dirigenti	5
Totale	98

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31-12-2022

DENOMINAZIONE DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE DI MASSIMO LIVELLO	PERSONALE ASSEGNATO		
	Nominativo	Cat.	Profilo professionale
SEGRETERIA GENERALE - SERVIZIO DI STAFF	PERRONE FRANCESCA		Segretario Generale
	LAMANNA ANTONIO	D	Istruttore Direttivo Amministrativo

	SFORZA VITA MARIA	C	Istruttore Amministrativo
	LAZZARO ALESSIA	C	Istruttore Amministrativo
	GALLO SABINO	C	Istruttore Amministrativo
	TRAETTA LUIGI		Dirigente a tempo indeterminato.
	STEFANIA LORENA MARTELOTTA	D	Istruttore Direttivo Amministrativo
	DELLANNO VITALBA	C	Istruttore Amministrativo
	ALBANESE ANGELO	C	Istruttore Amministrativo
	PALANGA COSIMO PIO	C	Istruttore Amministrativo
	MELI RAFFAELE	B	Collaboratore amministrativo
	MASTRANGELO GIANPIERO	B	Messo notificatore
	DE MITA ANTONIO	B	Esecutore amministrativo
	RESTA FRANCESCO	D	Istr. direttivo Addetto Stampa
	ANTONICELLI ANGELO	D	Funzionario amministrativo
	MONTEMURRO ANTONIO	D	Funzionario amministrativo
	CORATELLA GIANFRANCO	C	Istruttore Amministrativo
	LADIANA MARIA GIUSEPPA	C	Istruttore Amministrativo
	RICCI GIUSEPPE	B	Esecutore amministrativo
	D'ELIA LOREDANA		Interim
	D'ERI ANGELA	D	Funzionario contabile
	NOTARISTEFANO GIOVANNI	D	Istruttore Direttivo Amministrativo
	AMBRUOSO ANNUNZIATA	C	Istruttore Amministrativo
	SEMERARO DOMENICO	C	Istruttore Amministrativo
	CHIEFA FRANCESCO	C	Istruttore Amministrativo
	CHIATANTE ANTONIO FERNANDO	B	Esecutore amministrativo
PRIMA RIPARTIZIONE Affari Generali			
SECONDA RIPARTIZIONE Servizi economici e finanziari - Gestione giuridica ed economica del personale - Tributi			

	MAGGI FRANCESCO	B	Esecutore amministrativo
	ZECCHINO LUCIA	D	Funzionario contabile
	TEGAS LUCA	D	Istruttore Direttivo Contabile
	SCARANO ANTONIO	C	Istruttore amministrativo
	CALDERARO MARIA	C	Istruttore amministrativo
	GIOVINAZZI SANDRA	C	Istruttore contabile
	D'ELIA LOREDANA		Dirigente ex art. 110 Tuel
TERZA RIPARTIZIONE Servizi educativi – Servizi assistenziali a sostegno alle persone in difficoltà	BRUNO ANGELA BRUNELLA	D	Funzionario amministrativo
	ANTONACCI GIANLUCA	D	Funzionario amministrativo
	RIZZO ELVIRA	D	Istruttore direttivo assistente sociale
	ALBANESE STEFANIA	D	Istruttore direttivo culturale
	DILEO ANTONELLA	D	Istruttore direttivo assistente sociale
	NOTARISTEFANO CLAUDIA	C	Istruttore Amministrativo
	CRIACCI FEDERICA MARIA	C	Istruttore Amministrativo
	VINO GIUSEPPINA	C	Istruttore Amministrativo
	SPATARO FRANCESCO ANTONIO	B	Centralinista
	DONATO ROMEO	B	Coadiutore
	MOLA MARIA ROSARIA	D	Assistente sociale
	LUBRANO LAVADERA MARIA GRAZIA	D	Assistente sociale
	PIGNATELLI FRANCESCA MARIA	B	Esecutore amministrativo
		IANNUCCI GIUSEPPE	
QUARTA RIPARTIZIONE TECNICA Lavori pubblici	LATERZA GIUSEPPE	D	Funzionario tecnico
	ALBANESE GRAZIA	C	Istruttore Amministrativo
	ANDRIA ANGELO	C	Istruttore Amministrativo

	RESTA GIULIO	C	Istruttore tecnico geometra
	SARACISTA GIANLUCA	C	Istruttore tecnico
	MONTANARO DONATELLA	C	Istruttore amministrativo
	MELI TOMMASO	B	Esecutore
	TOCCI COSIMO	B	Esecutore
	TURI LORENZO	B	Esecutore tecnico
	PUGLIESE SANTE ANTONIO	B	Operaio Specializzato
	FERRICELLI GIROLAMO	B	Esecutore tecnico
QUINTA RIPARTIZIONE TECNICA Urbanistica, SUE, SUAP	TRAETTA LUIGI		Dirigente a tempo indeterminato.
	VALENTE LOREDANA	D	Funzionario amministrativo
	VENNERI ANGELO	D	Funzionario tecnico
	CONCETTA ALBANESE	C	Istruttore amministrativo
	LATERZA FRANCO	C	Istruttore contabile
	CORATELLA LUIGI	C	Istruttore tecnico
	TRITTO VINCENZO	C	Istruttore tecnico
	MARAGLINO SALVATORE	C	Istruttore amm. part time
	FONSINO GIUSEPPE	C	Istruttore Amministrativo
SESTA RIPARTIZIONE TECNICA Ambiente, ecologia e igiene	TRAETTA LUIGI - IANNUCCI GIUSEPPE		INTERIM
	RICCI GIUSEPPE	D	Funzionario amministrativo
	PUTIGNANO DARIO	D	Istruttore direttivo informatico
	COSIMA OLIVA	C	Istruttore amministrativo
	MARTINO SALVATORE	B	Esecutore tecnico
	RUSSO FRANCESCO	B	Esecutore tecnico autista
	D`APRILE GIUSEPPE	B	Esecutore tecnico autista

	DALL' ARMI ALFREDO	B	Esecutore tecnico autista
	NOTARISTEFANO FRANCESCO PAOLO	B	Esecutore tecnico autista
	PALMITESTA ANGELO	B	Esecutore tecnico autista
	SCARANO DOMENICO	B	Esecutore tecnico autista

DENOMINAZIONE DEI SERVIZI AUTONOMI	PERSONALE ASSEGNATO		
	Nominativo	Cat.	Profilo professionale
SERVIZIO AVVOCATURA	DIMITO GIUSEPPE	D	Avvocato
SERVIZIO POLIZIA LOCALE	TAGLIENTE MIRKO COSIMO	D	Specialista di vigilanza
	LOCOROTONDO MICHELE	D	Specialista di vigilanza
	FORMISANO ADRIANA	C	Istruttore di vigilanza
	LATO ANGELA	C	Istruttore di vigilanza
	PALMISANO MARINO	C	Istruttore di vigilanza
	GIANNICO PASQUALE GIUSEPPE	C	Istruttore di vigilanza
	COFANO LUCIA	C	Istruttore di vigilanza
	D'AGOSTINO MARIA	C	Istruttore di vigilanza
	DICENSI TIZIANA	C	Istruttore di vigilanza
	DI GIORGIO COSIMO	C	Istruttore di vigilanza
	NOTARISTEFANO IGNAZIO	C	Istruttore di vigilanza
	LIPPOLIS GIOVANNA	C	Istruttore di vigilanza
	MASTRONUZZI GIROLAMO	C	Istruttore di vigilanza
	LOTTI COSIMO	C	Istruttore di vigilanza

	MARRAFFA UMBERTO	C	Istruttore di vigilanza
	MAIRO LUIGI	C	Istruttore di vigilanza
	OLIVA ANTONIO	C	Istruttore di vigilanza
	SEMERARO TOMMASO	C	Istruttore di vigilanza
	CAPUANO FRANCESCO	C	Istruttore di vigilanza
	SICILIANO MICHELE	C	Istruttore di vigilanza
	CHIRULLI GIUSEPPE	C	Istruttore di vigilanza

TOTALE DIPENDENTI AL 31/12/2022 PER CATEGORIA E RIPARTIZIONE

	Cat. A	Cat. B	Cat. B3	Cat. C	Cat. D	Dirigenti	TOTALE
SEGRETERIA	0	0	0	3	1	1	5
1^ RIP.	0	3	1	5	4	interim	13
2^ RIP.	0	2	0	6	4	interim	12
3^ RIP.	0	3	0	3	7	1	14
4^ RIP.	0	5	0	5	1	1	12
5^ RIP.	0	0	0	6	2	1	9
6^ RIP.	0	7	0	1	2	interim	10
P.L.	0	0	0	19	2	0	21
Avvocatura civica	0	0	0	0	1	0	1
TOT.	0	20	1	48	24	5 (4+1)	98(*) (97+1)

(*): Il dato contiene anche n. 2 unità a tempo determinato.

Popolazione al 31/12/2022

(dati estrapolati dai modelli statistici APL e APB, generati dall'applicativo D della TINN - Anagrafe Comunale)

Popolazione: 32.342

Di cui:

Maschi: 16.042

Femmine: 16.300

	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
Nati nell'anno	43	45	88
Deceduti nell'anno	63	62	125
Saldo naturale	-20	-17	-37
Immigrati nell'anno	150	78	228
Emigrati nell'anno	104	78	182
Saldo migratorio	46	0	46

Territorio	<i>Unità di misura</i>	
Superficie complessiva	Kmq	12,5
Strade comunali	Km	200
Strade vicinali	Km	174
Verde Pubblico	Ha	11
Rete illuminazione pubblica	Km	110
Cimiteri	Mq	27.700

4. Risultati raggiunti

Di seguito si elencano i risultati raggiunti da questa Amministrazione nell'anno 2022 tratti, anche, dal Piano della Performance 2022-2024 approvato con D.G.C. n. 135 del 19.05.2022 e modificato con D.G.C. n. 340 del 22.11.2022 e dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024 approvato con D.G.C. n. 260 dell'08.09.2022.

Albero della Performance

Come previsto dalla **Delibera Civit n.112/2010** che identifica Strutture e modalità di redazione del Piano per la Performance Organizzativa, si definisce **l'Albero della Performance** come "... la mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano a loro volta obiettivi operativi, azioni e risorse)... 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...

Partendo quindi da tale definizione, il Comune di Massafra propone una propria alberatura della performance che rappresenta una sezione fondamentale dell'intero Piano sia per la sua valenza di comunicazione interna/esterna che per la capacità di "messa a sistema" dell'insieme delle scelte e dei documenti strategici già prodotti all'interno del Comune, come identificato nel documento metodologico "Sistema per la Misurazione e Valutazione della Performance".

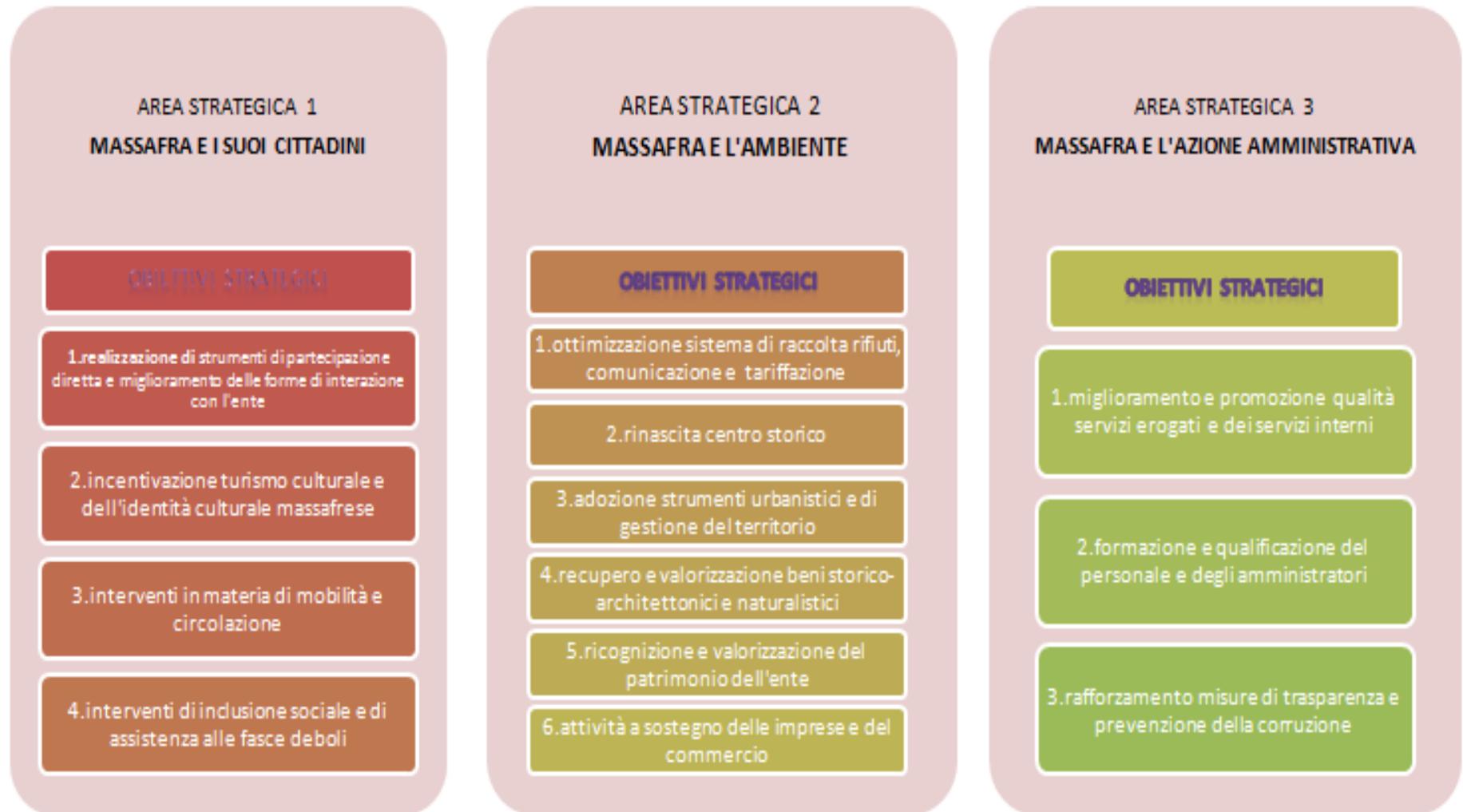
Aree strategiche

Le aree strategiche del Piano della Performance 2020/2022 rispetto alle quali sono stati identificati i rispettivi stakeholders, gli outcome e gli obiettivi strategici, sono:

- 1) MASSAFRA ED I SUOI CITTADINI: Il Comune sostiene la solidarietà, la cultura, la vivibilità e la sicurezza
- 2) MASSAFRA E L' AMBIENTE: Il Comune promuove lo sviluppo economico del territorio, la sostenibilità dell'ambiente, la conservazione del patrimonio
- 3) MASSAFRA E L'AZIONE AMMINISTRATIVA: Il Comune persegue il miglioramento dei servizi e il contenimento dei costi

La figura che segue descrive graficamente l'albero della performance del Comune di Massafra

L'ALBERO DELLA PERFORMANCE



Grado raggiungimento Obiettivi

In data 04.12.2023, con nota n. 57153 l'OLIV, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato, ha trasmesso la Relazione sulla valutazione individuale dei dirigenti e della performance organizzativa del Comune di Massafra per l'anno 2022.

La scheda riassuntiva della valutazione della performance individuale di ogni singolo Dirigente, redatta sulla base degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2022/2024, viene allegata in calce alla presente Relazione.

La misurazione della performance organizzativa (VE), nella nuova formulazione del SMVP, ha subito una notevole rivisitazione ed in particolare è valutata in base:

- a) al raggiungimento degli obiettivi organizzativi da parte dell'Ente per il 40% (OE) calcolata come somma del raggiungimento degli obiettivi comuni con l'attribuzione di un peso del 60% e della valutazione dei progetti di miglioramento dei servizi di cui all'art. 23 c.3 del d.lgs. n. 75/2017 e art. 67 c.5 lett. b) CCNL 21.05.2018 per il 40%;
- b) al raggiungimento degli obiettivi organizzativi da parte delle Ripartizioni per il 50% (OR), ottenuta dalla media aritmetica dei risultati di performance organizzativa raggiunti dalle singole Ripartizioni;
- c) alla valutazione degli stakeholders per il 10% (VS), determinata in base ai reports della qualità dei servizi e dei questionari per i servizi interni nella seguente proporzione: utenti esterni 70%, utenti interni 30%.

Il tutto riassunto dalla seguente formula:

$$VE = OE (40\%) + OR (50\%) + VS (10\%).$$

Da cui:

obiettivi Ente (OE): 30,53%

obiettivi Ripartizioni (OR): 49,50%

valutazione stakeholders: 10,00%

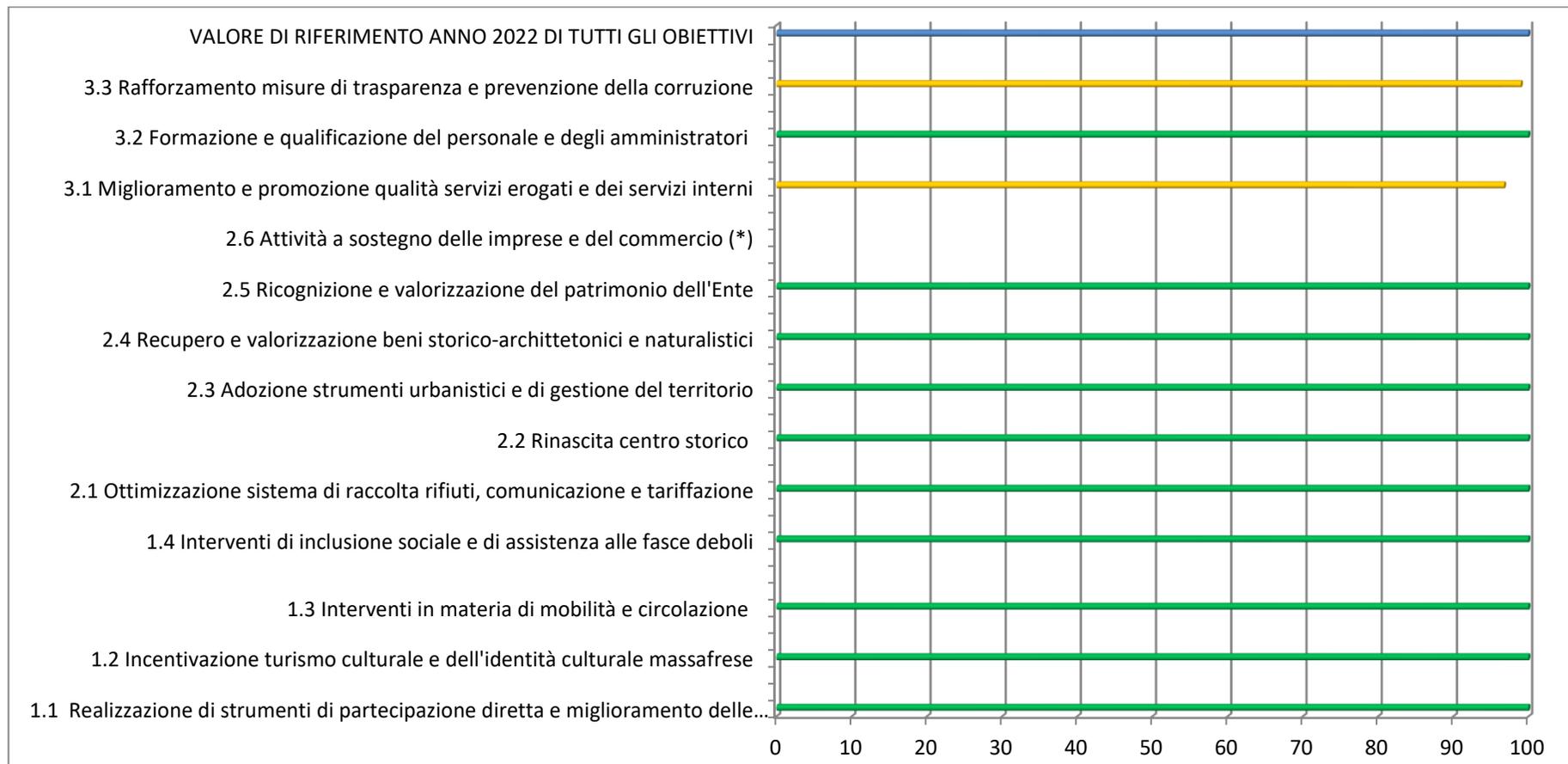
Quindi la performance organizzativa del Comune di Massafra risulta nel complesso del **90,03%**, come evidenziato nella tabella che segue.

COMUNE DI MASSAFRA (All. n. 4.1)
SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE DELL'ENTE - SPC - ANNO 2022



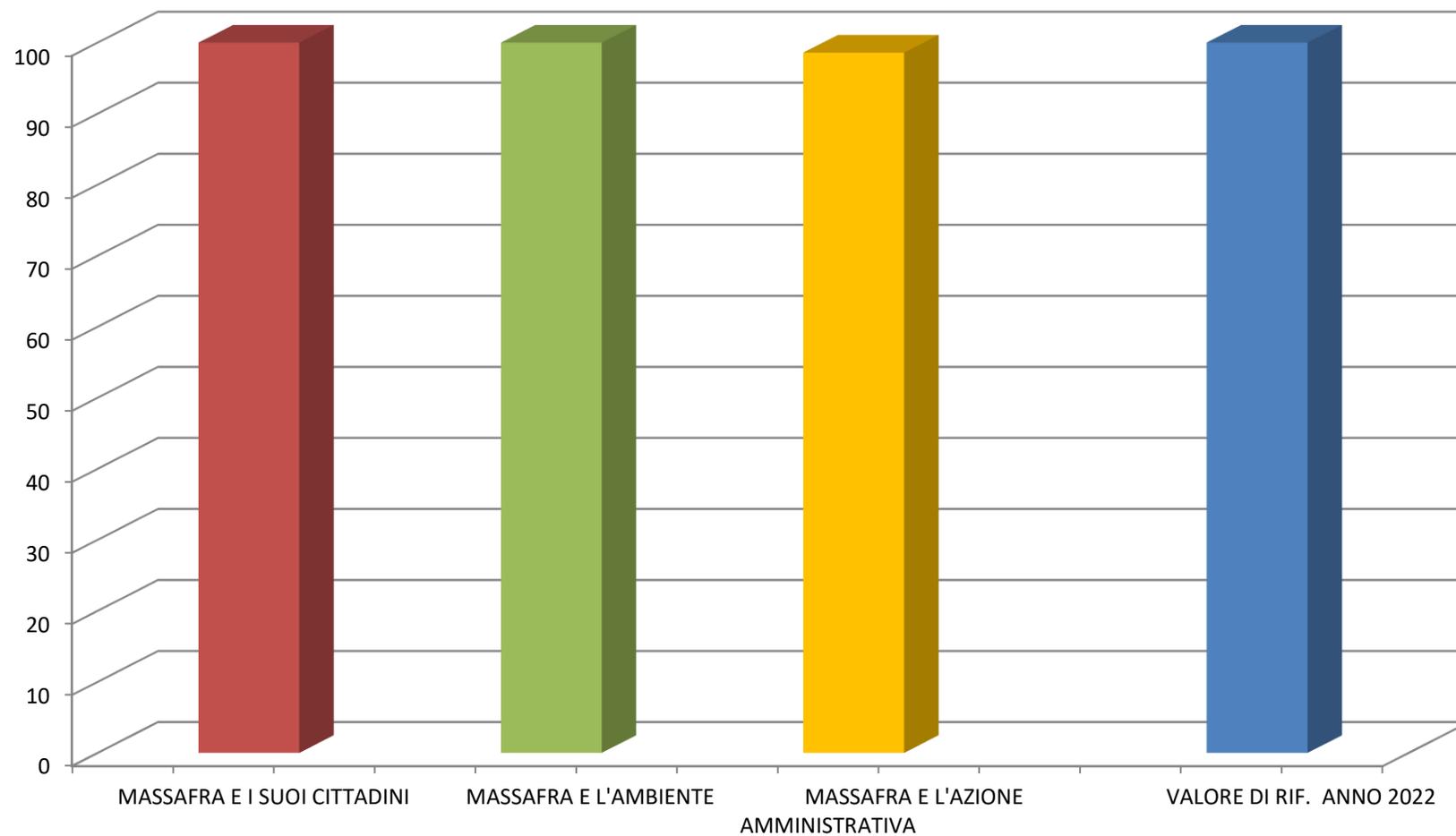
	Obiettivi - Peso %	Peso dell'obiettivo (%)	Indicatore previsto	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	Punteggio realizzato (%)	Punteggio Pesato
Performance Ente	Obiettivi Ente 40%	40%	come da allegato Scheda di Valutazione Obiettivi Ente			76,32%	30,53%
	Obiettivi Ripartizioni 50%	50%	come da schede di dettaglio agli atti (media obiettivi ripartizioni)			99,00%	49,50%
	Valutazione stakeholders 10%	10%	come da schede di valutazione utenti esterni ed interni agli atti			100%	10%
	TOTALI						90,03%

Di seguito la rappresentazione del raggiungimento degli obiettivi strategici per l'anno 2022:



LEGENDA	
	VALORE OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO NEL 2022
	VALORE OBIETTIVO COMPLETAMENTE RAGGIUNTO NEL 2022
(*)	NON SONO PREVISTE AZIONI NEL 2022
	VALORE DI RIFERIMENTO DI TUTTI GLI OBIETTIVI 2022

Riepilogo per area strategica



5. Risorse, efficienza ed economicità

La gestione di competenza esprime le risultanze contabili dell'esercizio, cioè la differenza tra gli accertamenti e gli impegni, e, per il 2022, risulta essere quella riportata nella tabella seguente desunta dalla Delibera n. 42 del 27.04.2023 di approvazione dello schema di rendiconto:

ENTRATE	ANNO 2022			
DESCRIZIONI	PREVISIONI INIZIALI	PREVISIONE DEFINITIVA	SOMME ACCERTATE	%
AVANZO	1.268.951,95	7.158.220,35	7.158.220,35	12,04
F.P.V. PARTE CORRENTE	1.751.036,84	3.568.814,99	3.568.814,99	6,00
F.P.V. PARTE CAPITALE	8.244.978,18	9.339.764,07	9.339.764,07	15,71
TITOLO 1	18.413.290,67	18.455.075,67	18.556.486,89	31,22
TITOLO 2	6.459.110,04	10.684.082,38	10.187.201,93	17,14
TITOLO 3	3.467.088,67	3.594.695,29	3.041.288,02	5,12
TITOLO 4	19.581.123,62	25.242.904,85	3.909.999,36	6,58
TITOLO 5	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO 6	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO 7	13.289.677,60	13.289.677,60	0,00	0,00
TITOLO 9	4.873.544,00	4.923.544,00	3.677.376,92	6,19
TOTALE GENERALE	77.348.801,57	96.256.779,20	59.439.152,53	100,00
SPESE	ANNO 2022			
DESCRIZIONI	PREVISIONI INIZIALI	PREVISIONE DEFINITIVA	SOMME IMPEGNATE	%
DISAVANZO	0,00	0,00	0,00	0,00

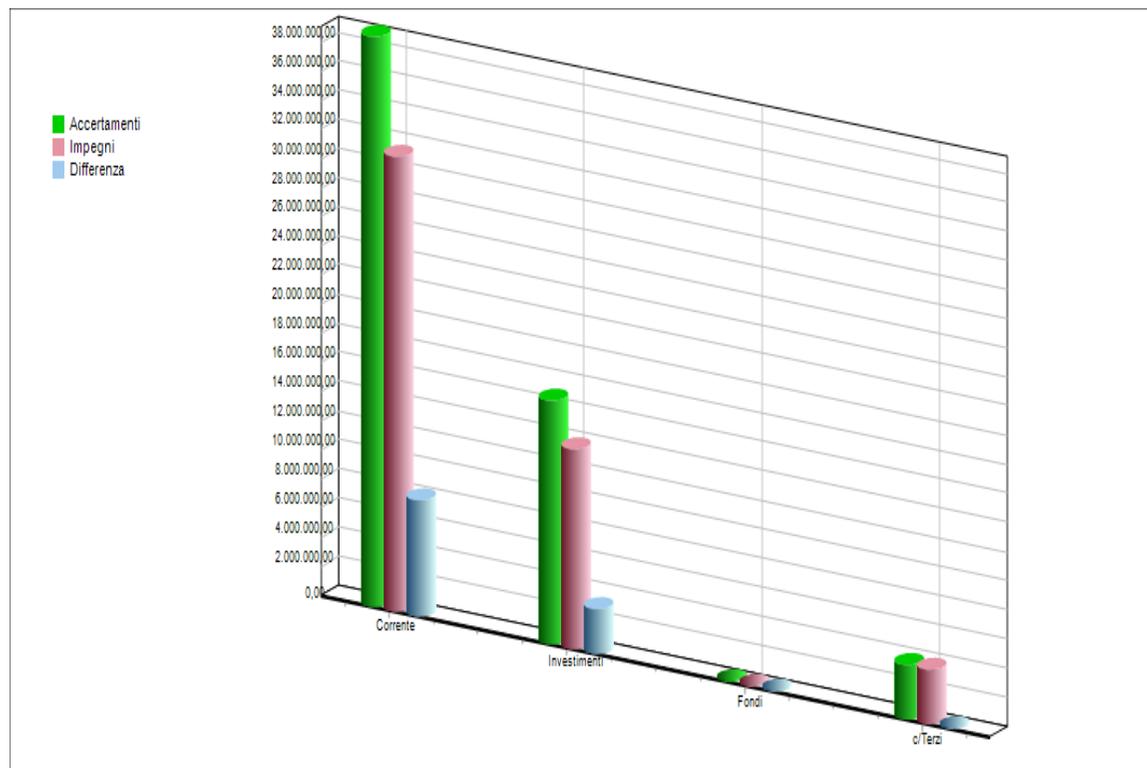
TITOLO 1	30.367.943,94	36.468.323,79	26.848.472,17	55,36
<i>F.P.V. PARTE CORRENTE</i>	0,00	4.124.718,66	4.124.718,66	8,50
TITOLO 2	28.631.133,03	27.748.297,30	4.148.759,55	8,55
<i>F.P.V. PARTE CAPITALE</i>	0,00	9.515.714,85	9.515.714,85	19,62
TITOLO 3	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO 4	186.503,00	186.503,00	186.502,94	0,38
TITOLO 5	13.289.677,60	13.289.677,60	0,00	0,00
TITOLO 7	4.873.544,00	4.923.544,00	3.677.376,92	7,59
TOTALE GENERALE	77.348.801,57	96.256.779,20	48.501.545,09	100,00

Considerazioni sull'avanzo di amministrazione scaturiscono dalla scomposizione dello stesso secondo una classificazione consolidata, in quattro principali componenti ciascuna delle quali evidenzia un particolare aspetto della gestione. Questa suddivisione, con riferimento ai dati del nostro Ente, trova adeguata specificazione nella tabella che segue:

Le parti del Bilancio	Accertamenti in c/competenza	Impegni in c/competenza	DIFFERENZA
Risultato del Bilancio corrente <i>(Entrate correnti - Spese correnti - Quota capitale mutui)</i>	39.099.603,73	31.159.693,77	7.939.909,96
Risultato del Bilancio investimenti <i>(Entrate c/capitale - Spese c/capitale)</i>	16.662.171,88	13.664.474,40	2.997.697,48
Risultato del Bilancio movimento di fondi	0,00	0,00	0,00

<i>(Entrate movimento fondi - Spese movimento fondi)</i>			
Risultato del Bilancio di terzi	3.677.376,92	3.677.376,92	0,00
<i>(Entrate c/terzi - Spese c/terzi)</i>			
TOTALE	59.439.152,53	48.501.545,09	10.937.607,44

Il grafico facilita la comprensione degli effetti che ciascuna di queste componenti produce sul valore complessivo.



Occorre sinteticamente far presente che:

- il **Bilancio corrente** evidenzia le entrate e le spese per il funzionamento dell'Ente, finalizzate ad assicurare l'ordinaria gestione;
- il **Bilancio investimenti** fa riferimento alla gestione attivata per la realizzazione di infrastrutture o all'acquisizione di beni mobili che trovano utilizzo per più esercizi nell'Ente e che incrementano o decrementano il patrimonio del Comune;
- il **Bilancio per movimenti di fondi** presenta quelle poste compensative di entrata e di spesa prive di contenuti economici;

d) il **Bilancio della gestione per conto di terzi** rappresentate da quelle operazioni di credito/debito estranee al patrimonio dell'Ente.

Laddove possibili, i raffronti tra i valori preventivati e valori effettivi sono di grande utilità per valutare l'efficacia dell'azione amministrativa, tramite tipiche analisi degli scostamenti condotte sull'esercizio in esame ed anche su più esercizi (analisi dinamiche).

Nei paragrafi che seguono, verranno calcolati i seguenti quozienti di bilancio:

indice di autonomia finanziaria;

indice di autonomia impositiva;

indice di pressione finanziaria;

prelievo tributario pro capite;

indice di autonomia tariffaria propria;

indice di intervento erariale pro capite;

indice di intervento regionale pro capite.

Per ciascuno di essi, a fianco del valore calcolato sulle risultanze dell'anno 2019, vengono proposti i valori ottenuti effettuando un confronto con quelli relativi ai rendiconti del triennio precedente.

I dati relativi agli abitanti ed al personale dipendente presi in considerazione per il calcolo di alcuni indici, sono forniti dalla seguente tabella:

al 31.12	2019	2020	2021	2022
Personale	102	95	94	96
Popolazione	32.117	32.168	32.063	32.458

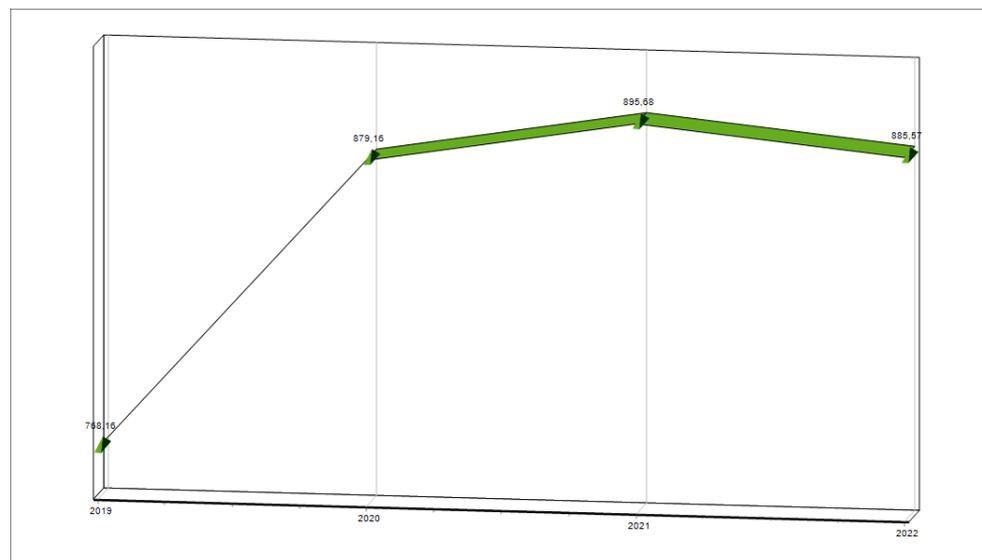
Indice di pressione finanziaria

L'indice esprime il gettito finanziario per ogni singolo abitante

Si ottiene confrontando la somma delle entrate accertate relative ai titoli I e II rapportata alla popolazione residente.

Il rapporto che ne discende, riferito all'anno 2022 e triennio precedente, aiuta a comprendere il livello di pressione finanziaria a cui ciascun cittadino è sottoposto sommando la pressione diretta ed indiretta. Quanto più alto è il valore del rapporto (in termini assoluti), tanto maggiore è lo sforzo finanziario profuso dal singolo abitante.

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
E1 - Pressione finanziaria	<u>Entrate tributarie + Trasf. Correnti</u>	€ 768,16	€ 879,16	€ 895,68	€ 885,57
	Popolazione				



Indice di pressione tributaria

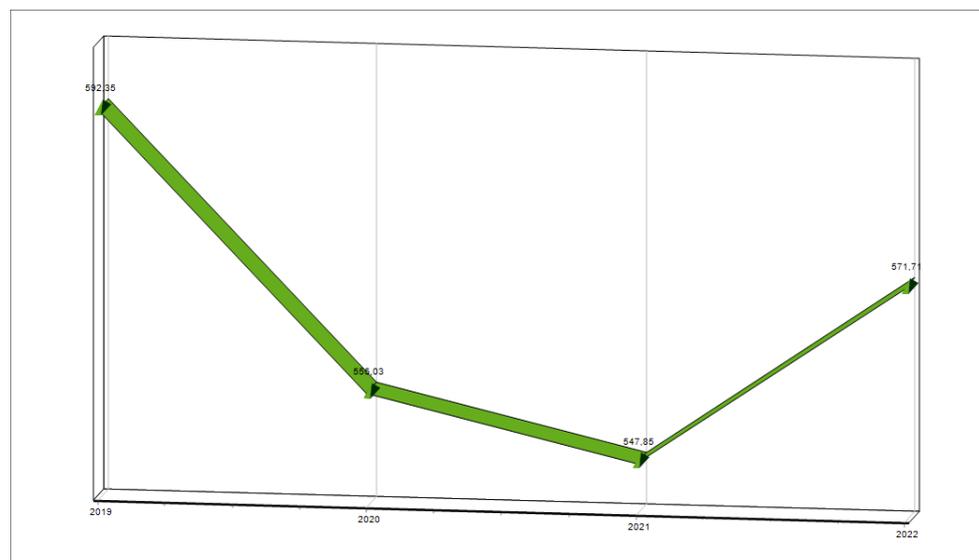
L'indice esprime la pressione fiscale gravante su ogni cittadino.

È calcolato sulla somma delle entrate accertate del titolo I rapportate alla popolazione residente.

Quanto più è alto il valore del rapporto, tanto maggiore risulta lo sforzo fiscale esercitato su ogni singolo cittadino.

Nella parte sottostante, viene riportata la formula per il calcolo dell'indice ed il risultato ottenuto sui dati del rendiconto 2020 da confrontare con quelli degli anni precedenti.

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
E2 - Pressione Tributaria	<u>Entrate tributarie</u>	€ 592,35	€ 556,03	€ 547,85	€ 571,71
	Popolazione				



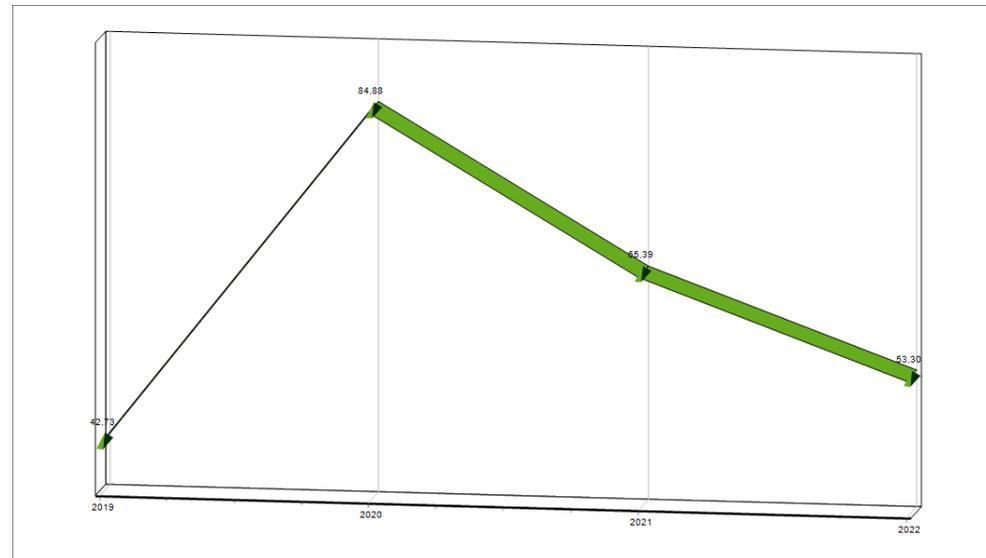
Intervento erariale pro capite

L'indice di intervento erariale pro capite è rilevatore di una inversione di tendenza nelle modalità di acquisizione delle risorse da parte dell'Ente Locale.

Il rapporto, proposto in un'analisi triennale, misura la somma media che lo Stato eroga all'Ente per ogni cittadino residente finalizzandone l'utilizzo alle spese strutturali ed ai servizi pubblici.

Quanto più è alto è il valore del rapporto, tanto più elevato è l'intervento erariale.

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
E3 - Intervento erariale pro-capite	<u>Trasferimenti Statali</u>	€ 42,73	€ 84,88	€ 65,39	€ 53,30
	Popolazione				



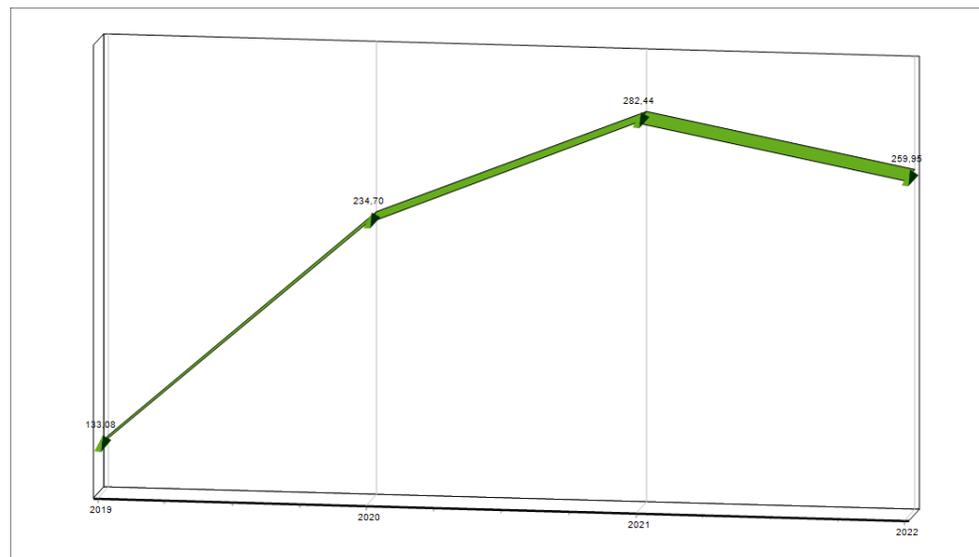
Intervento regionale pro capite

L'indice di intervento regionale pro capite, al pari del precedente, evidenzia la partecipazione della Regione alle spese di struttura e dei servizi per ciascun cittadino amministrato.

Anche in questo caso viene proposta un'analisi storica relativa all'anno 2022 ed al triennio precedente, dalla quale si evince un andamento non costante degli interventi regionali che rendono di fatto difficile la programmazione anche dell'Ente sugli interventi compartecipati.

Come il precedente indice, quanto più è alto il valore del rapporto, tanto più elevato è l'intervento regionale

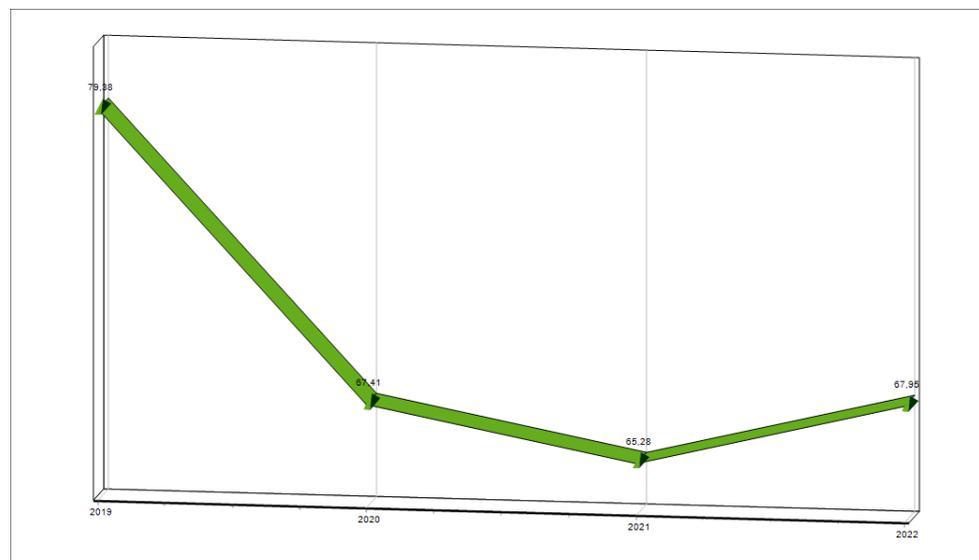
DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
E4 - Intervento regionale pro-capite	<u>Trasferimenti regionali</u>	€ 133,08	€ 234,70	€ 282,44	€ 259,95
	Popolazione				



Indice di autonomia finanziaria

L'indice di autonomia finanziaria, ottenuto quale rapporto tra le entrate tributarie (Titolo I) ed extratributarie (Titolo III) con il totale delle entrate correnti (totali dei titoli I + II + III), correla le risorse proprie dell'Ente con quelle complessive di parte corrente ed evidenzia la capacità di ciascun Comune di acquisire autonomamente le disponibilità necessarie per il finanziamento della spesa. Come per gli altri indici viene proposta un'analisi storica relativa all'anno corrente ed al triennio precedente.

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
E5 - Autonomia finanziaria	<u>Entrate tributarie + extratributarie</u>	79,38 %	67,41 %	65,28 %	67,95 %
	Entrate correnti				



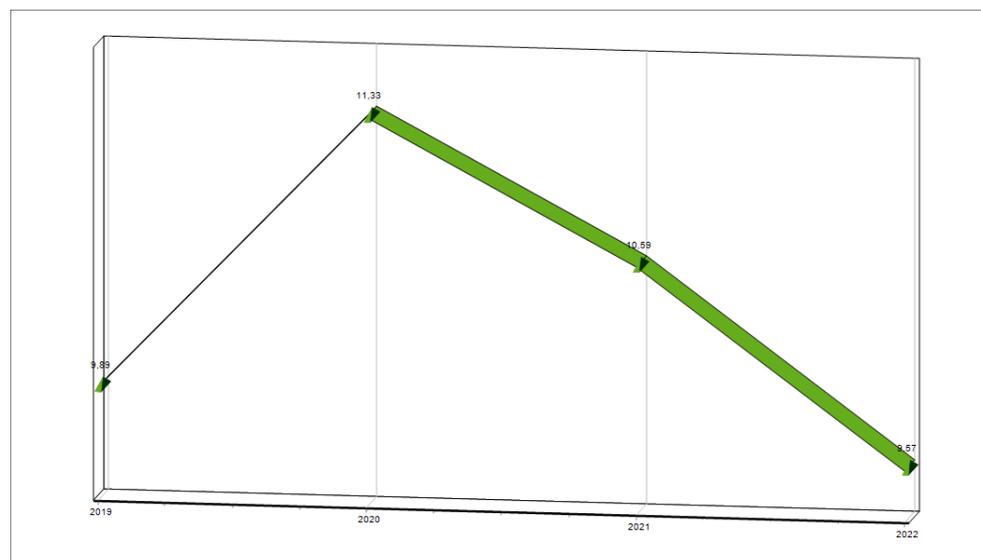
Indice di autonomia impositiva

L'indice di autonomia impositiva può essere considerato un indicatore di secondo livello, che permette di comprendere ed approfondire il significato dell'indice di autonomia finanziaria. Esso misura infatti quanta parte delle entrate correnti, diverse dai trasferimenti statali o di altri enti del settore pubblico allargato, sia stata determinata da entrate proprie di natura tributaria.

Quanto più è alto il valore del rapporto, tanto è maggiore l'apporto delle entrate proprie di natura tributaria.

Nella parte sottostante viene riportata la formula per il calcolo dell'indice ed il risultato ottenuto estrapolando i dati del 2022 da confrontare con quelli degli anni precedenti. Il grafico ne evidenzia in modo ancora più chiaro l'andamento.

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
E6 - Autonomia impositiva	<u>Entrate tributarie</u>	69,49 %	56,08 %	54,69 %	58,38 %
	Entrate correnti				



Indice di autonomia tariffaria propria

Se l'indice di autonomia impositiva misura in termini percentuali la partecipazione delle entrate del titolo I alla definizione del valore complessivo delle entrate correnti, un secondo indice deve essere attentamente controllato, in quanto costituisce il complementare di quello precedente, evidenziando la partecipazione delle entrate proprie nella formazione delle entrate correnti e, precisamente, l'indice di autonomia tariffaria propria.

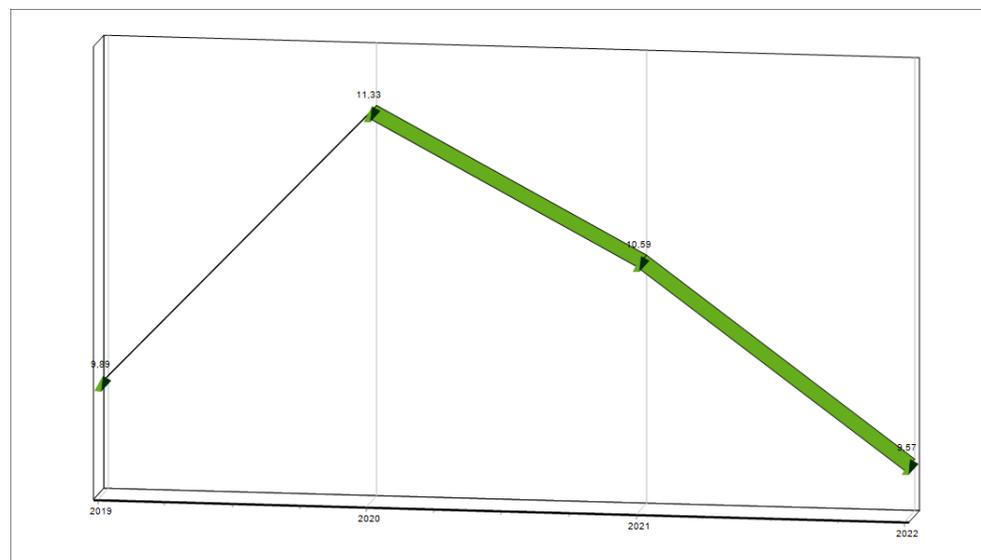
Valori particolarmente elevati dimostrano una buona capacità di ricorrere ad entrate derivanti dai servizi pubblici forniti o da un'accurata gestione del proprio patrimonio.

Il valore è da correlare con quello relativo all'indice di autonomia impositiva.

Nella parte sottostante viene riportata la formula per il calcolo dell'indice ed il risultato ottenuto sui dati del rendiconto 2022 da confrontare con quelli degli anni precedenti.

Il grafico ne evidenzia in modo ancora più chiaro l'andamento del trend storico.

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
E7 - Autonomia tariffaria	<u>Entrate extratributarie</u>	9,89 %	11,33 %	10,59 %	9,57 %
	Entrate correnti				



Riepilogo degli indici di entrata

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
E1 - Pressione finanziaria	Entrate tributarie + Trasn. Correnti	768,16 €	879,16 €	895,68 €	885,57 €
	Popolazione				
E2 - Pressione Tributaria	Entrate tributarie	592,35 €	556,03 €	547,85 €	571,71 €
	Popolazione				

E3 - Intervento erariale pro-capite	Trasferimenti Statali	€ 42,73	€ 84,88	€ 65,39	€ 53,30
	Popolazione				
E4 - Intervento regionale pro-capite	Trasferimenti regionali	€ 133,08	€ 234,70	€ 282,44	€ 259,95
	Popolazione				
E5 - Autonomia finanziaria	Entrate tributarie + extratributarie	79,38 %	67,41 %	65,28 %	67,95 %
	Entrate correnti				
E6 - Autonomia impositiva	Entrate tributarie	69,49 %	56,08 %	54,69 %	58,38 %
	Entrate correnti				
E7 - Autonomia tariffaria	Entrate extratributarie	9,89 %	11,33 %	10,59 %	9,57 %
	Entrate correnti				

Indici di spesa

Nei paragrafi che seguono verranno presentati, relativamente alla parte Spesa del bilancio, alcuni rapporti che rivestono maggiore interesse e precisamente:

- rigidità della spesa corrente;
- incidenza delle spese del personale sulle spese correnti;
- spesa media del personale;
- incidenza degli interessi passivi sulle spese correnti;
- percentuale di copertura delle spese correnti con trasferimenti dello Stato; spesa corrente pro capite;
- spesa d'investimento pro capite.

I dati relativi agli abitanti ed al personale dipendente presi in considerazione per il calcolo di alcuni indici, sono forniti dalla seguente tabella.

al 31.12	2019	2020	2021	2022
Personale	102	95	94	96
Popolazione	32.117	32.168	32.063	32.458

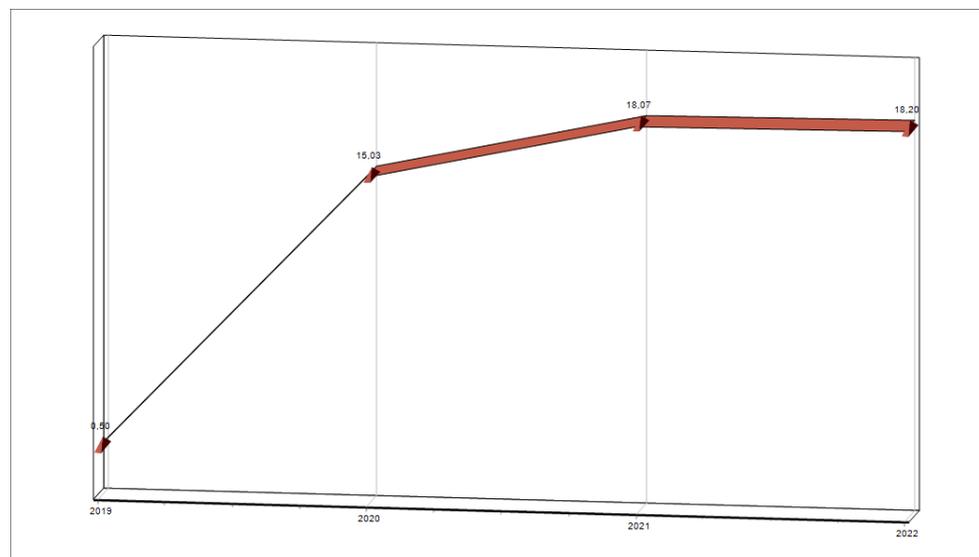
Indice di rigidità della spesa corrente

La rigidità della spesa corrente è un tipico indicatore di struttura finanziaria che rileva a consuntivo l'incidenza percentuale delle spese fisse (personale ed interessi) sul totale del titolo I della spesa.

Quanto minore è detto valore, tanto maggiore è l'autonomia discrezionale della Giunta e del Consiglio in sede di predisposizione del bilancio.

Nella parte sottostante viene riportata la formula per il calcolo dell'indice ed il risultato ottenuto sui dati del bilancio 2022 da confrontare con quello degli anni precedenti.

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
S1 - Rigidità della Spesa Corrente	<u>Personale + Int. Passivi</u> Spesa Corrente	0,50 %	15,03 %	18,07 %	18,20 %



Incidenza degli interessi passivi sulla spesa corrente

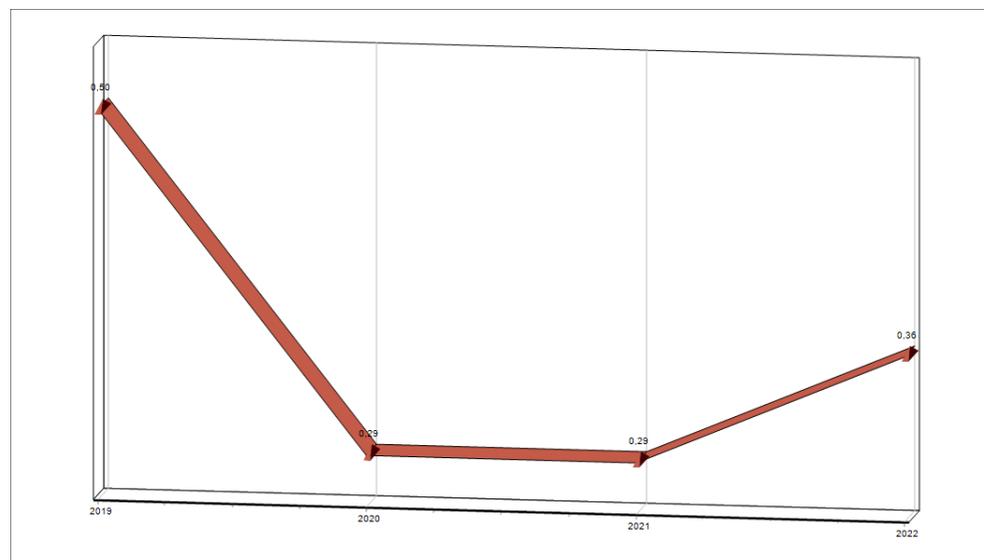
L'indice di rigidità della spesa corrente può essere scomposto analizzando separatamente l'incidenza di ciascuno dei due addendi del numeratore (personale e interessi) rispetto al denominatore del rapporto (totale delle spese correnti).

Pertanto, considerando solo gli interessi passivi che l'Ente è tenuto a pagare annualmente per i mutui in precedenza contratti, avremo che l'indice misura l'incidenza degli oneri finanziari sulle spese correnti.

Valori particolarmente elevati dimostrano che la propensione agli investimenti relativa agli anni passati sottrae risorse correnti alla gestione futura e limita la capacità attuale di spesa.

Il grafico e la correlata tabella evidenziano l'andamento dell'indice nel quadriennio 2019 – 2022:

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
S2 - Incidenza degli Interessi Passivi sulle Spese Correnti	<u>Interessi Passivi</u> Spesa Corrente	0,50 %	0,29 %	0,29 %	0,36 %

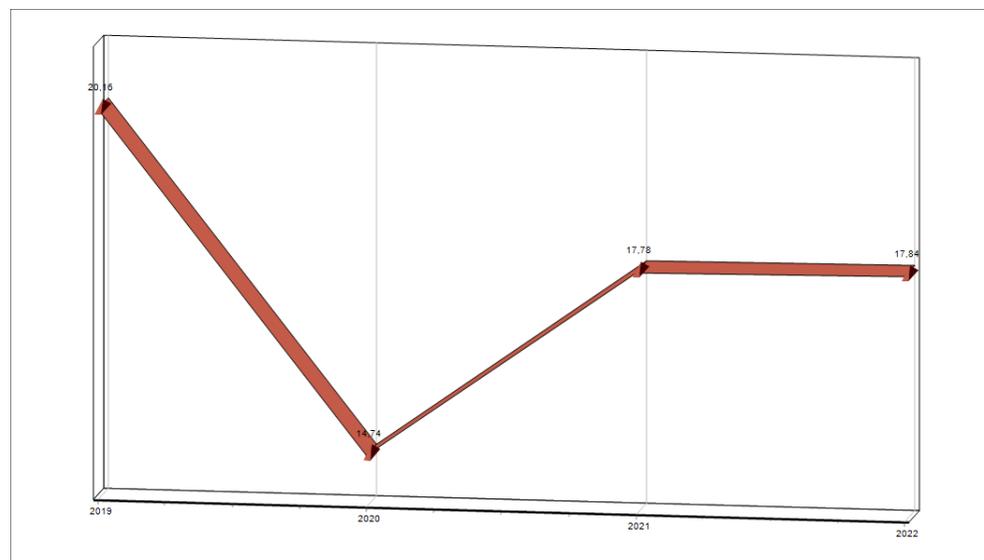


Incidenza delle spese del personale sulla spesa corrente

L'incidenza delle spese del personale sul totale complessivo delle spese correnti, è un indice complementare al precedente che permette di concludere l'analisi sulla rigidità della spesa del titolo I.

Nella parte sottostante viene proposto il valore risultante applicando il rapporto sotto riportato al bilancio 2022 ed ai tre precedenti:

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
S3 - Incidenza della Spesa del personale sulle Spese correnti	<u>Personale</u> Spesa Corrente	20,16 %	14,74 %	17,78 %	17,84 %

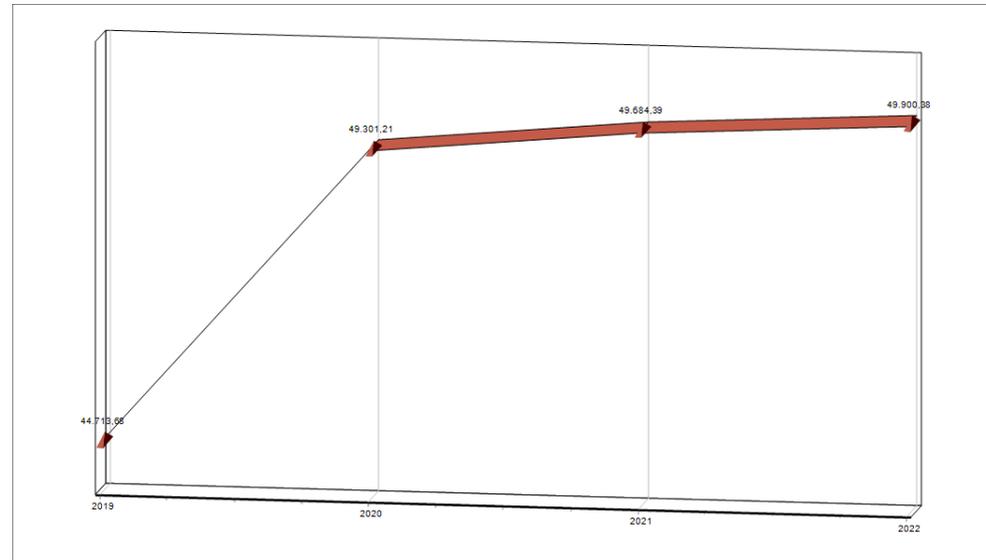


Spesa media del personale

Al fine di ottenere un'informazione ancora più completa, il dato precedente può essere integrato con un altro parametro quale quello della spesa media per dipendente.

Nella parte sottostante viene proposto il valore risultante applicando il rapporto sotto specificato al bilancio 2022 oltre che nei tre anni precedenti.

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
S4 - Spesa media del personale	<u>Personale</u> n. dipendenti	€ 44.713,68	€ 49.301,21	€ 49.684,39	€ 49.900,38

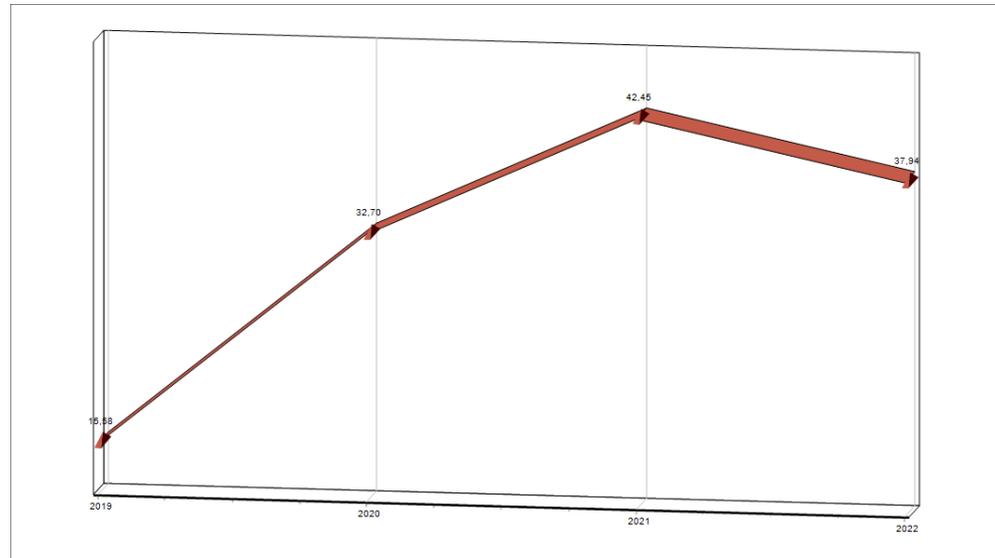


Percentuale di copertura delle spese correnti con trasferimenti dello Stato e di altri enti del settore pubblico allargato

La “percentuale di copertura delle spese correnti con i trasferimenti dello stato e di altri enti del settore pubblico allargato” permette di comprendere la compartecipazione dello Stato, della Regione e degli altri enti del settore pubblico allargato alla gestione ordinaria dell’Ente.

Nella parte sottostante viene proposto il valore risultante applicando il rapporto ai valori del bilancio 2022 ed il confronto con il medesimo rapporto applicato agli esercizi del triennio precedente.

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
S5 - Copertura delle Spese correnti con Trasferimenti correnti	<u>Trasferimenti Correnti</u> Spesa Corrente	15,58 %	32,70 %	42,45 %	37,94 %

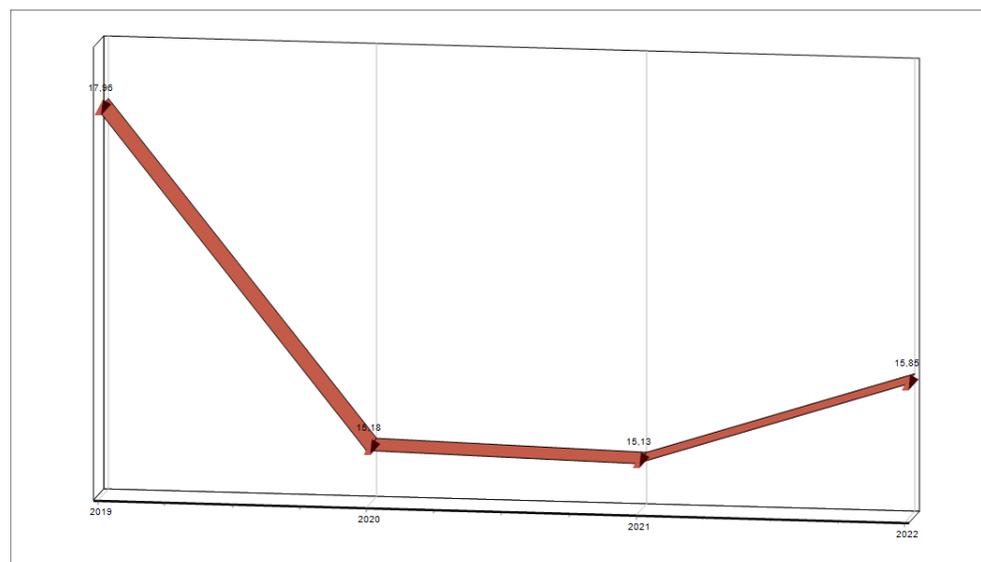


Spesa corrente pro capite

La spesa corrente pro capite misura l'entità della spesa sostenuta dall'Ente per l'ordinaria gestione, rapportata al numero di cittadini.

Nella parte sottostante viene proposto il valore risultante applicando la formula sotto riportata al bilancio corrente ed al triennio precedente.

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
S6 - Spesa corrente pro-capite	<u>Spesa Corrente</u>	€ 704,35	€ 988,08	€ 819,31	€ 827,18
	Popolazione				



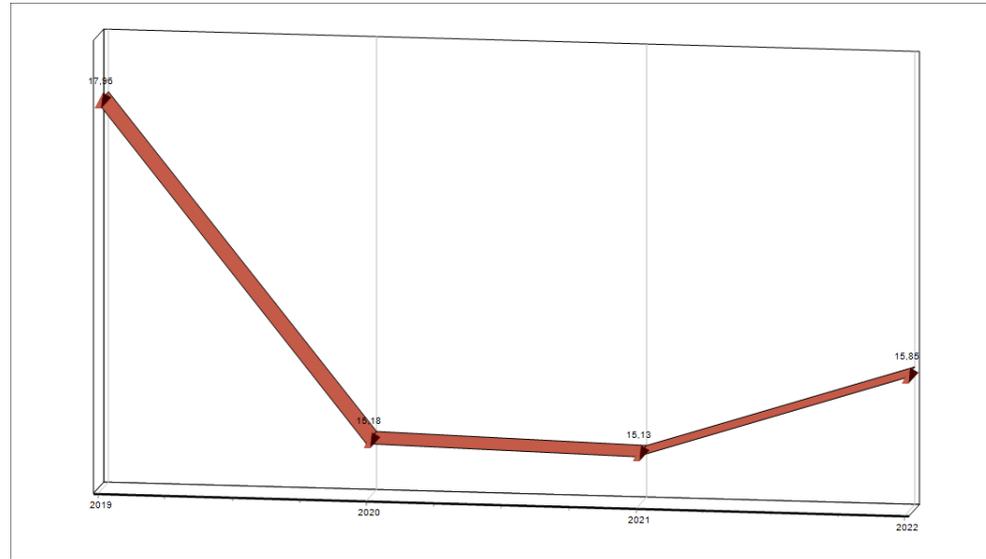
Spesa in conto capitale pro capite

Così come visto per la spesa corrente, un dato altrettanto interessante può essere ottenuto, ai fini di una completa informazione sulla programmazione dell'Ente, con la costruzione dell'indice della Spesa in conto capitale pro capite, rapporto che misura il valore della spesa per investimenti che l'Ente ha sostenuto per ciascun abitante.

Nella parte sottostante viene proposto il valore ottenuto applicando il rapporto ai valori del bilancio 2022 ed effettuando il confronto con il medesimo rapporto applicato agli esercizi del triennio precedente.

L'indice di spesa va interpretato tenendo conto che nel totale del Titolo II spesa è ricompreso l'importo relativo all'intervento 10 "Riscossione di crediti".

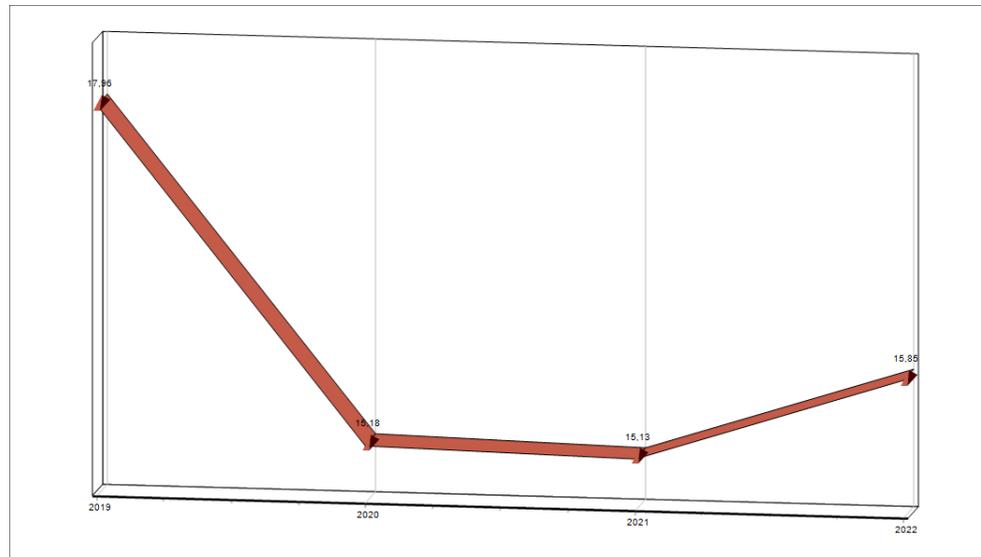
DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
S7 - Spesa in c/capitale pro-capite	<u>Spesa Investimento</u> Popolazione	€ 42,97	€ 75,90	€ 89,45	€ 127,82



Rigidità strutturale

L'indicatore di rigidità strutturale indica quanta parte delle entrate correnti viene assorbita dalle spese per il personale, per il rimborso delle rate dei mutui e per gli interessi. Lo stesso evidenzia, pertanto, l'ammontare delle entrate correnti utilizzato dall'Ente per finanziare le spese di natura rigida. Minore, quindi, è il valore dell'indicatore e maggiore è la capacità dell'Ente di finanziare spese di carattere "discrezionale".

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
S8 – Rigidità Strutturale	Personale + Int. Passivi + q. cap mutui Entrate Correnti	17,96 %	15,18 %	15,13 %	15,85 %



Riepilogo indici di spesa

DENOMINAZIONE INDICATORE	COMPOSIZIONE	2019	2020	2021	2022
S1 - Rigidità della Spesa Corrente	Personale + Int. Passivi	0,50 %	15,03%	18,07%	18,20 %
	Spesa Corrente				
S2 - Incidenza degli Interessi Passivi sulle Spese Correnti	Interessi Passivi	0,50 %	0,29 %	0,29%	0,36%
	Spesa Corrente				
S3 - Incidenza della Spesa del personale sulle Spese correnti	Personale	20,16%	14,74%	17,78%	17,84%
	Spesa Corrente				
S4 - Spesa media del personale	Personale	€ 44.713,68	€ 49.301,21	€ 49.684,39	€ 49.900,38
	n. dipendenti				
S5 - Copertura delle Spese correnti con Trasferimenti correnti	Trasferimenti Correnti	15,58%	32,70 %	42,45 %	37,94 %
	Spesa Corrente				
S6 - Spesa corrente pro-capite	Spesa Corrente	€ 704,35	€ 988,08	€ 819,31	€ 827,18
	Popolazione				
S7 - Spesa in c/capitale pro-capite	Spesa Investimento	€ 42,97	€ 75,90	€ 89,45	€ 127,82

	Popolazione				
S8 – Rigidità Strutturale	Personale + Int. Passivi + q. cap mutui	17,96 %	15,18 %	15,13 %	15,85%
	Entrate Correnti				

L'albero della performance è lo strumento di base per effettuare la valutazione della performance organizzativa delle unità organizzative, dei servizi, e dell'organizzazione nel suo complesso.

Se per quanto attiene alla valutazione dell'organizzazione nel suo complesso e delle diverse unità operative si è fatto riferimento all'alberatura degli obiettivi, in questo caso l'attenzione si focalizza su: qualità dei servizi, stato di salute e valutazione impatti.

Servizio Anagrafe e Stato Civile

Principali caratteristiche del servizio erogato. Servizio di rilascio atti e aggiornamento dei registri della popolazione residente.

Modalità di erogazione. Il servizio viene effettuato tramite attività di sportello con orari prestabiliti per l'accesso al pubblico.

Tipologia di utenza che usufruisce del servizio. Tutti i cittadini italiani e/o stranieri.

Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione dell'indicatore	Formula indicatore	Anno 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022
Accessibilità	Accessibilità fisica	Accesso agli sportelli uffici	Numero giornate settimanali con apertura sportello	4	5	5
			Media numero ore aperture giornaliere	4	4	4
			Unità di personale a diretto contatto con il pubblico	4	3	3
	Accessibilità multicanale	Accesso ai servizi con altre modalità	Numero servizi accessibili via web	3	3	3
Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione dell'indicatore	Formula indicatore	Anno 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022

Accessibilità	Accessibilità multicanale	Accesso ai servizi con altre modalità	Numero servizi accessibili via mail	5	5	5
Tempestività	Tempestività	Tempo massimo erogazione rispetto alla richiesta	Certificati anagrafe	Tempo reale	Tempo reale	Tempo reale
			Certificati stato civile	Tempo reale	Tempo reale	Tempo reale
			Carte di identità elettronica	/	Tempo reale	Tempo reale
			Tempo medio pratico variazioni anagrafiche	2 giorni	2 giorni	2 giorni
			Tempo medio pratiche stato civile (nascite, decessi, ecc...)	Tempo reale	Tempo reale	Tempo reale
Tempo medio pratiche matrimoni, riconoscimenti, ecc..	Tempo reale	Tempo reale	Tempo reale			

Servizio Protocollo

Principali caratteristiche del servizio erogato. Servizio di protocollazione dell'Ente in Arrivo e Partenza.

Modalità di erogazione. Il servizio viene effettuato tramite attività di sportello con orari prestabiliti per l'accesso al pubblico.

Tipologia di utenza che usufruisce del servizio. Tutti i cittadini residenti

Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione dell'indicatore	Formula indicatore	Anno 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022
Accessibilità	Accessibilità fisica	Accesso agli sportelli uffici	Numero giornate settimanali con apertura sportello	5	5	5
			Media numero ore aperture giornaliere	4	4	4
			Unità di personale a diretto contatto con il pubblico	2	2	2
	Accessibilità multicanale	Accesso ai servizi con altre modalità	Numero servizi accessibili via web	2	2	2
Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione dell'indicatore	Formula indicatore	Anno 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022
Accessibilità	Accessibilità multicanale	Accesso ai servizi con altre modalità	Numero servizi accessibili via mail	1	1	1

Tempestività	Tempestività	Tempo massimo erogazione rispetto alla richiesta	Corrispondenza in entrata e in uscita	Tempo reale	Tempo reale	Tempo reale
			Ritiro atti c/o la Casa Comunale	Tempo reale	Tempo reale	Tempo reale
			Cura del deposito Atti presso la segreteria dell'Ufficio Tecnico e dell'Ufficio Elettorale	15 giorni	15 giorni	15 giorni
			Numero giorni per pubblicazioni web	Tempo reale	Tempo reale	Tempo reale

Servizio Biblioteca

Principali caratteristiche del servizio erogato. Servizio prestito, consultazione, ricerca ed emeroteca.

Modalità di erogazione. Il servizio è erogato presso i locali del Castello Comunale.

Tipologia di utenza che usufruisce del servizio. Tutti i cittadini residenti e non residenti.

Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione dell'indicatore	Formula indicatore	Anno 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022
Accessibilità	Accessibilità fisica	Accesso agli sportelli uffici	Numero giornate settimanali con apertura sportello	5	5	5
			Media numero ore aperture giornaliere	5	6	6
			Unità di personale a diretto contatto con il pubblico	4	4	4
	Accessibilità multicanale	Accesso ai servizi con altre modalità	Numero servizi accessibili via web	4	4	4
Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione dell'indicatore	Formula indicatore	Anno 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022
Accessibilità	Accessibilità multicanale	Accesso ai servizi con altre modalità	Numero servizi accessibili via mail	2	2	2

Tempestività	Tempestività	Tempo massimo erogazione rispetto alla richiesta	Consultazioni, ricerca/prestito del patrimonio librario costituito da n. 20.000 volumi, inventariazione e catalogazione	Tempo reale	Tempo reale	Tempo reale
			Servizio di emeroteca	Tempo reale	Tempo reale	Tempo reale
			Servizio di reference	Tempo reale	Tempo reale	Tempo reale
			Catalogazione dei volumi in entrata	30 giorni	30 giorni	30 giorni
			Organizzazione e monitoraggio di eventi culturali legati alla promozione della lettura	30	30	50

Servizio Tributi

Principali caratteristiche del servizio erogato.

Modalità di erogazione. Il servizio si sostanzia nella gestione delle entrate tributarie, controllo tributario, attività di sportello.

Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione dell'indicatore	Formula indicatore	Anno 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022
Accessibilità	Accessibilità fisica	Accesso agli sportelli uffici	Numero giornate settimanali con apertura sportello	5	5	5
			Media numero ore aperture giornaliere	9	9	9
			Unità di personale a diretto contatto con il pubblico	6	6	6
	Accessibilità multicanale	Accesso ai servizi con altre modalità	Numero servizi accessibili via web	4	4	4
Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione dell'indicatore	Formula indicatore	Anno 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022
Accessibilità	Accessibilità multicanale	Accesso ai servizi con altre modalità	Numero servizi accessibili via mail	2	2	2
Tempestività	Tempestività		Dichiarazione TARI	3 giorni	3 giorni	3 giorni
			Aggiornamento anagrafico	30 giorni	30 giorni	30 giorni
			Rimborsi tributari	60 giorni	60 giorni	60 giorni

		Tempo massimo erogazione rispetto alla richiesta	Tempo medio attesa allo sportello	10 minuti	10 minuti	10 minuti
			Numero giorni per informazione e modulistica web	1 giorno	1 giorno	1 giorno
			Numero pratiche complessivamente trattate	3029	3500	3500

Servizio Sportello Unico Attività Produttive

Principali caratteristiche del servizio erogato. Rilascio autorizzazioni per le attività commerciali, produttive artigianali, ecc.

Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione dell'indicatore	Formula indicatore	Anno 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022
------------	-----------------	-----------------------------	--------------------	-----------	-----------------	-----------------

Accessibilità	Accessibilità fisica	Accesso agli sportelli uffici	Numero giornate settimanali con apertura sportello	3	3	3
			Media numero ore aperture giornaliere	4	4	4
			Unità di personale a diretto contatto con il pubblico	1	1	1
	Accessibilità multicanale	Accesso ai servizi con altre modalità	Numero servizi accessibili via web	1	1	1
Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione dell'indicatore	Formula indicatore	Anno 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022
Accessibilità	Accessibilità multicanale	Accesso ai servizi con altre modalità	Numero servizi accessibili via mail	1	1	1
Tempestività	Tempestività	Tempo massimo erogazione rispetto alla richiesta	Autorizzazioni	90	90	90
			Scia – Attività produttive	60	60	60
			Procedimenti SUAP WEB	30/60/90	30/60/90	30/60/90
			Rilascio tesserini venatori (tempo medio)	1 giorno	1 giorno	1 giorno

			Autorizzazione raccolta funghi (tempo medio)	1 giorno	1 giorno	1 giorno
			Procedimenti SUAP web	30/60/90	30/60/90	30/60/90
			Pratiche evase	448	602	602
Dimensioni	Sottodimensioni	Descrizione dell'indicatore	Formula indicatore	Anno 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022
Trasparenza	Pubblicazioni	Pubblicazioni sul sito delle informazioni sul responsabile del servizio	Si/NO	Si	Si	Si
		Pubblicazione sul sito dei tempi di conclusione dei procedimenti	Si	Si	Si	Si
Efficacia	Conformità	Corrispondenza della prestazione a leggi, regolamenti ed atti dell'Ente	%	100%	100%	100%

	Compiutezza	Esaustività della prestazione erogata	%	100%	100%	100%
	Affidabilità	Coerenza della prestazione rispetto alle specifiche dichiarate dall'utente	%	100%	100%	100%

Stato di salute

Le schede degli stati di salute descrivono brevemente lo stato di salute del Comune di Massafra e forniscono una serie di indicatori attraverso i quali vengono misurate le diverse dimensioni in cui si articola ogni stato di salute. Per ogni indicatore sono riportati nelle tabelle che seguono il valore 2019, il valore 2020 e il valore del 2021.



STATO DI SALUTE FINANZIARIA

Condizioni		Il Comune persegue l'obiettivo di migliorare l'efficienza ed efficacia delle spese e delle entrate, del patrimonio e dell'indebitamento				In aumento/stabile/in peggioramento	
Equilibrio	Indicatore	Formula	2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo 2022
	dipendenza da trasferimenti statali	contributi trasferimenti pubblici / (tot. spese correnti + quota capitale rimborso mutui passivi)	% 15,87	34,76	29,67	aumento	42,21
	grado di copertura economica, equilibrio economico	entrate correnti / (tot. spese correnti + quota capitale rimborso mutui)	% 99,39	95,71	84,52	aumento	121,58
Entrate	Indicatore	Formula	2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo 2022
	pressione tributaria	gettito entrate tributarie titolo I / abitanti	€ 556,03	547,85		aumento	571,71
Spese	Indicatore	Formula	2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo 2022
	spesa corrente pro capite	spesa corrente / tot. abitanti	€ 819,65	993,57	1.177,32	diminuzione	816,63
	Investimenti annui pro capite	Spesa investimenti annui / tot. Abitanti	€	256,61	848,21	aumento	379,49

1996,7							
Patrimonio	Indicatore	Formula	2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo 2022
	Dotazione immobiliare Fabbricati di proprietà comunale		55	55	55	stabile	// 55
Indebitamento	Indicatore	Formula	2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo 2022
	Indebitamento pro-capite	Indebitamento /popolazione	€ 59,56	124,59	123,48	diminuzione	119,4

STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA								
Condizioni	Il Comune persegue l'obiettivo di migliorare l'efficienza ed efficacia dei servizi motivando e responsabilizzando i dipendenti, i quadri e la dirigenza al miglioramento della performance individuale e organizzativa, A tal fine si farà ricorso ad incentivi mirati e ad interventi formativi per riqualificare il personale						In aumento/stabile/in diminuzione	
Modello	Indicatore	Formula		2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo al 31.12.2022
	Risorse umane Tempo Indeterminato	n. dipendenti medi	n.	99	99	96	in diminuzione	93
		n. dirigenti	n.	4	5	4	in diminuzione	3
	Turnover in entrata/uscita	n. dipendenti cessati	n.	7	8	8	In aumento	12
	Turnover in entrata/uscita	n. nuovi dipendenti (mobilità)	n.	1	1	2	In aumento	2

	Risorse umane Tempo Determinato	n. dipendenti incarico annuale T.D.	n.	12	5	4	In diminuzione	2
		n. dipendenti incarico inferiore anno	n.	0	6	5	In diminuzione	2
		Dirigenti (art. 110 c. 1 TUEL)		2	1	1	costante	1
		staffisti		0	0	1	costante	0
		agenti		0	0	0	costante	0
	Indicatore	Formula		2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo 2022
	Grado aggiornamento personale	n. partecipanti a corsi di aggiornamento / totale dipendenti	%	31	n.d.	n.d		18,95%
Capitale umano	Indicatore	Formula		2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo 2022
	Livello della formazione del personale	n. dipendenti laureati / totale dipendenti	%	20%	29%	n.d.	In aumento	32%
Benessere	Indicatore	Formula		2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo 2022
	Capacità di incentivazione	Fondo risorse decentrate (al netto dell'indennità di comparto e delle peo) da destinare ad indennità e produttività		€ 278.103,98	€ 287.705,48		In diminuzione	262.366,57
				€ 214.000,00				
Pari opportunità	Indicatore	Formula		2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo 2022
	CUG	presenza del CUG	Si/no	Si	Si	Si		Si

		Riunioni del CUG		4	4	2	In diminuzione	2
% di donne rispetto al totale del personale	Analisi di genere	personale genere femminile /Totale personale dipendente/	%	32%	31,31%		In aumento	35%
Tasso di assenze	Indicatore	Assenze/ Presenze previste	%	17,86%	20,20%		In aumento	20,56%
N. procedimenti disciplinari attivati	Indicatore	Numerico		1	1	/	In diminuzione	0

STATO DI SALUTE DELLE RELAZIONI

Condizioni	Il Comune si sta impegnando per garantire l'imparzialità dell'azione amministrativa orientando programmi e comportamenti al costante confronto con i bisogni della collettività e in logica di intervento sussidiario di enti, associazioni e gruppi di interesse a fianco del Comune.					In aumento/stabile/in peggioramento	
Cittadini	Indicatore	Formula	2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo 2022
	contenziosi legali	n. contenziosi risolti entro l'anno / tot. contenziosi promossi	30/90	20/85	25/87	diminuzione	22/64
	Accertamenti ICI	N° accertamenti definitivi/N° accertamenti controllati	50	100	100	costante	100
Portatori di interesse	Indicatore	Formula	2020	2021	Previsione 2022	Trend	Consuntivo 2022

	Coinvolgimento	n. tavoli di concertazione, consulte n. iniziative che prevedono la partecipazione attiva di sindacati, contribuenti, gruppi, ecc.,	4	4	0	/	0
	Partnership pubblico private	n. progetti pubblico-privato attivati dal comune	2	2	0	/	0
	n. iniziative realizzate con la partecipazione delle associazioni	n. iniziative con associazioni	2	3	3	aumento	4

Situazione impatti

Il Piano della Performance 2022-2024 ha previsto quali aree di impatto delle politiche da misurare e valutare: i servizi di cura per l'infanzia e gli anziani, la gestione dei rifiuti urbani e la famiglia

Di seguito i relativi dati al termine dell'esercizio 2022:

Di seguito la visualizzazione grafica dei dati maggiormente rilevanti nell'analisi dell'impatto famiglia

Impatti

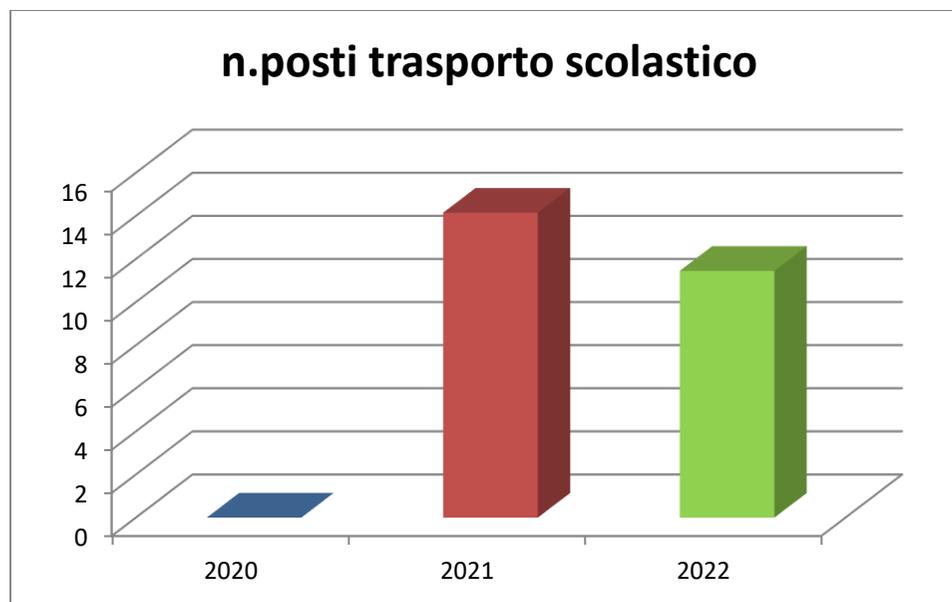
INDICATORE	ANNO 2020	ANNO 2021	Previsione 2022	Consuntivo 2022
SERVIZI PER L'INFANZIA E PER GLI ANZIANI				
1. Posti asilo nido attivati (n. posti asili nido/ tot. Famiglie residenti x 1000)	17,50‰	18,90‰	15,00‰	15,04‰
2. % di bambini tra zero e fino al compimento dei 3 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia (asilo nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) di cui il 70% in asili nido, sul totale della popolazione in età 0-3 anni	22,24%	24,26%	30%	29,11%
3. Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata (ADI) rispetto al totale della popolazione anziana (n. anziani/ tot. Cittadini over 65 residenti x 100)	01,00%	0,94%	2,7% (*)	3,2% (*)

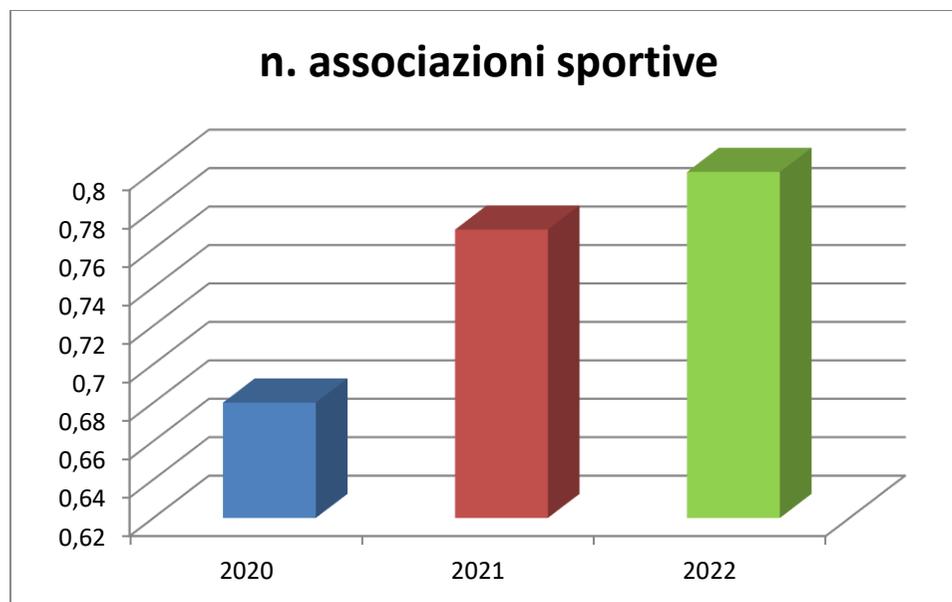
(*): Il dato, a differenza del dato Anno 2021 e Anno 2020 si riferisce a tutti i servizi di assistenza domiciliare integrata

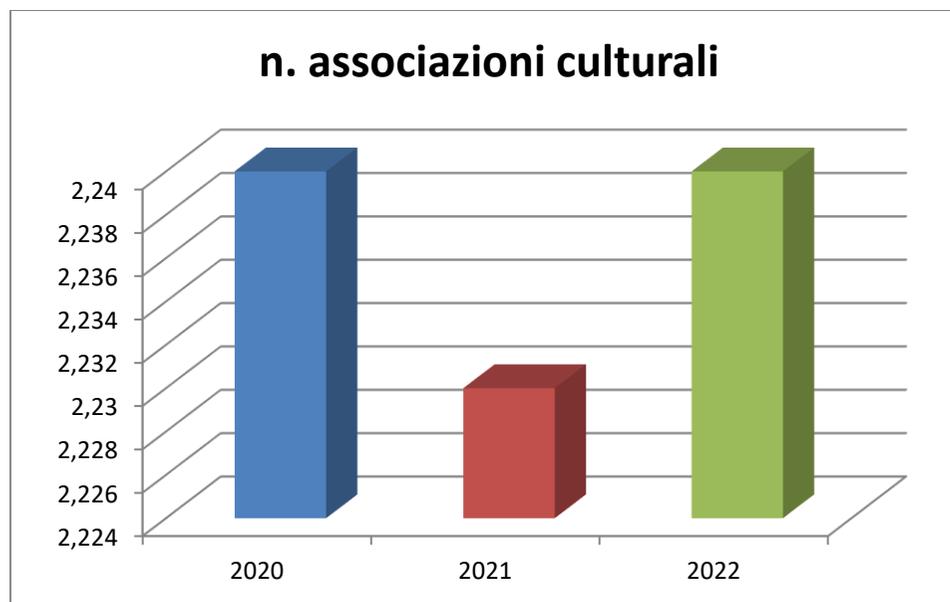
GESTIONE RIFIUTI URBANI	ANNO 2020	ANNO 2021	PREVISIONE 2022	CONSUNTIVO 2022
1. Rifiuti urbani smaltiti in discarica per abitante (in Kg)	141,11	147,52	130,00	132,86
2. % Rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti urbani	68,21%	70,84%	65%	70,41%
3. % di frazione umida trattata in impianti di compostaggio/frazione umida nel r.u. totale	97,73%	96,27%	96%	96,91%

INDICATORE	2020	2021	PREVISIONE 2022	CONSUNTIVO 2022
FAMIGLIA				
n. famiglie residenti nel comune di Massafra	12559	12650	12750	12827
n. posti scuole dell'obbligo (pubbliche e private) / tot. residenti x 1000	1000‰	1000‰	1000‰	1000‰
n. posti trasporto scolastico / tot. residenti x 1000	0 (*)	14,15‰	11,00 ‰	11,45‰
n. residenti giovani (15-19) / tot. residenti x 1000	51,12‰	50,76‰	50,48 ‰	50,51‰
n. associazioni sportive / tot. residenti x 1000	0,68‰	0,77‰	0,78 ‰	0,80 ‰
n. associazioni culturali / tot. residenti x 1000	2,24‰	2,23‰	2,24‰	2,24‰

(*): Causa COVID, servizio non attivato.







6. Processo di redazione

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno in oggetto, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La comunicazione verso l'esterno è assicurata dalla pubblicazione della relazione sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nel dettaglio, la presente Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto alle aree strategiche previste dal Piano della Performance, agli obiettivi (strategici e operativi) programmati e alle risorse (finanziarie e umane) disponibili.

Il Segretario Generale ha predisposto la Relazione sulla Performance anno 2022, utilizzando i dati disponibili, quelli forniti dai Dirigenti e quelli trasmessi dall'OLIV.

Al pari del Piano della Performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo ed è validata dall'OLIV, quindi pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

7. Attenzione al benessere, alle pari opportunità e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione

Con D.G.C. n. 81 del 29.03.2022 il Comune ha proceduto alla "Nomina Presidente CUG e approvazione linee di indirizzo".

Con D.D. n. 141 R.R. del 28.04.2022 avente ad oggetto Comitato Unico di Garanzia (CUG). Nomina componenti, l'Ente procedeva alla nomina dei componenti.

Il CUG esercita i compiti previsti dal D. Lgs. n. 165/2001, di natura propositiva, consultiva e di verifica nell'ambito delle proprie competenze.

Con D.G.C. n. 40 del 17.02.2022 si è proceduto alla approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 (d'ora in poi anche PAP).

Di seguito si riportano alcuni dati significativi tratti dalla Relazione predisposta dal CUG e pubblicata in data 24.04.2023 all'indirizzo <https://portalecug.gov.it/amministrazioni/comune-di-massafra> e comunicata agli organi politici, amministrativi e di controllo del Comune di Massafra con nota n. 21474 del 28.04.2023:

Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tipo permesso	Valori assoluti (%)	Valori assoluti (%)	Valori assoluti (%)
N. permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	18,75%	81,25%	3,48%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	58,41%	41,59%	34,28%
N. permessi orari L. n. 104/1992 fruiti	50,70%	49,30%	62,24%
Totale permessi	52,23%	47,77%	100%

Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

INQUADRAMENTO	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA UOMINI	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA DONNE	DIVARIO ECONOMICO	DIVARIO ECONOMICO %
CATEGORIA B	EUR 2.047,68	EUR 1.799,72	- EUR 247,96	13,78%
CATEGORIA C	EUR 1.969,79	EUR 1.966,94	- EUR 2,85	0,14%
CATEGORIA D	EUR 2.403,28	EUR 2.356,53	- EUR 46,75	1,98%

Relativamente ai differenziali retributivi uomo/donna, i valori delle retribuzioni medie nette, comprensive del trattamento accessorio (straordinari, ecc.) del personale a tempo pieno, considerati al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non evidenziano significativi scostamenti tra i due sessi, in quanto il trattamento economico riconosciuto deriva dall'applicazione della contrattazione nazionale ed integrativa, entrambe assolutamente rispettose del principio di parità uomo/donna.

Un apparente divario sembra registrarsi per la categoria B di inquadramento. Tuttavia, tale dato è assolutamente poco significativo in quanto nella composizione numerica di tale categoria di lavoratori si riscontra una netta sproporzione tra i due generi, laddove a fronte di un'unica donna si registrano ben 20 uomini, con ciò non consentendo un vero raffronto tra retribuzione media delle donne inquadrate in tale categoria con quella degli uomini.

8. Controllo sulla qualità dei servizi erogati

Con provvedimento del Segretario Generale – RPCT del 13.04.2022 prot. n. 18917 è stato nominato l'Ufficio Controllo Qualità dei servizi che ha presentato al Segretario Generale con nota di protocollo n. 14608 del 17.03.2023 i seguenti Reports:

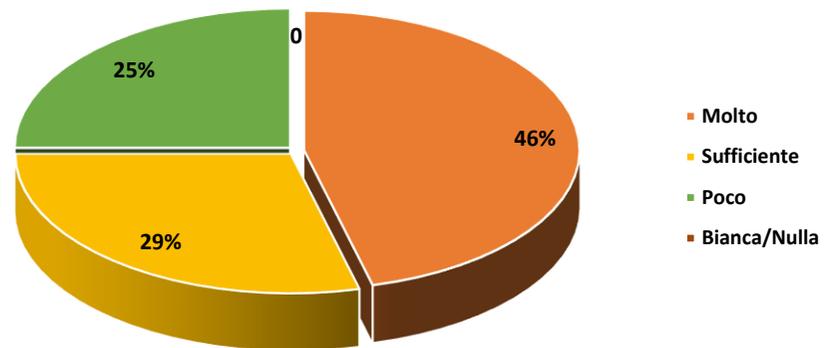
1. "Qualità dei servizi erogati dall'Ente" per l'anno 2022;
2. "Questionario interno di gradimento dei servizi erogati dall'Ente", per l'anno 2022.

I Reports in questione risultano regolarmente pubblicati sul sito Amministrazione Trasparente sezione Altri contenuti- Dati ulteriori. Di seguito si riportano alcuni dati significativi estratti dai Reports citati:

Report Questionario interno dei servizi erogati dall'Ente:

1) È soddisfatto dei tempi in cui viene rilasciato il visto di regolarità contabile? (Ripartizione oggetto di valutazione: 2^ Ripartizione)

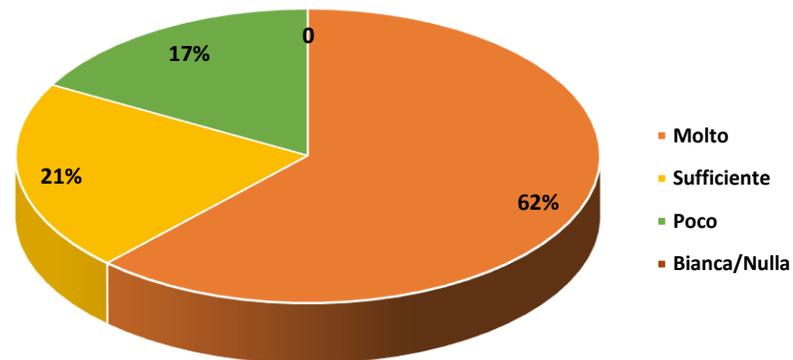
Valutazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Molto	54%	42%	46%
Sufficiente	32%	32%	29%
Poco	5%	26%	25%
Bianca/Nulla	9%	0	0



2) E' soddisfatto dei tempi in cui viene rilasciata l'emissione del Mandato di pagamento?

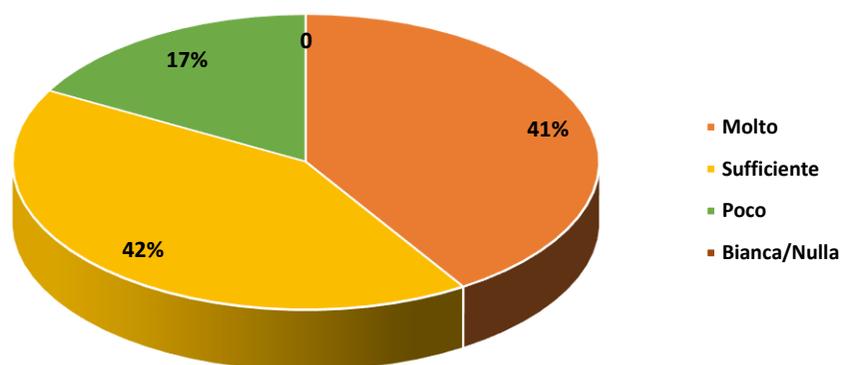
(Ripartizione oggetto di valutazione: 2^ Ripartizione)

Valutazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Molto	54%	42%	62%
Sufficiente	37%	37%	21%
Poco	/	21%	17%
Bianca/Nulla	9%	0	0



**5) E' soddisfatto del servizio manutenzione immobili presso gli uffici comunali?
(Ripartizione oggetto di valutazione: 4^ Ripartizione)**

Valutazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Molto	45%	37%	41%
Sufficiente	32%	32%	42%
Poco	14%	26%	17%
Bianca/Nulla	9%	5%	0

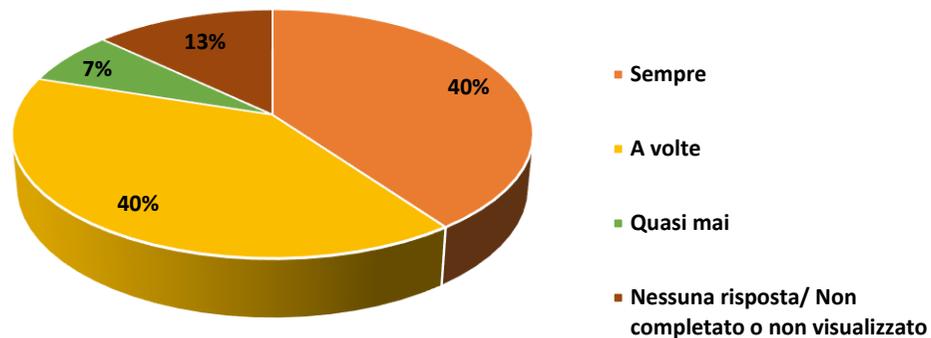


Report Qualità dei servizi erogati dall'Ente" per l'anno 2022

3. Ritiene che i servizi vengano erogati con tempestività?

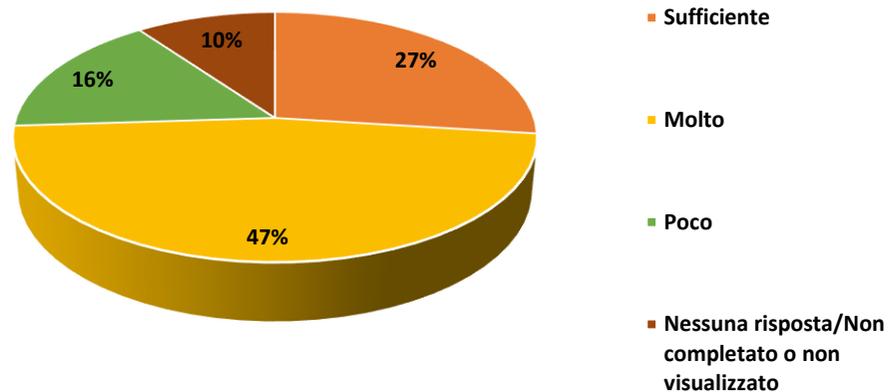
Anno	2020	2021	2022
Sempre	13%	25%	40%
A volte	19%	12%	40%
Quasi mai	16%	8%	7%

Nessuna risposta/ Non completato o non visualizzato	52%	55%	13%
---	-----	-----	------------



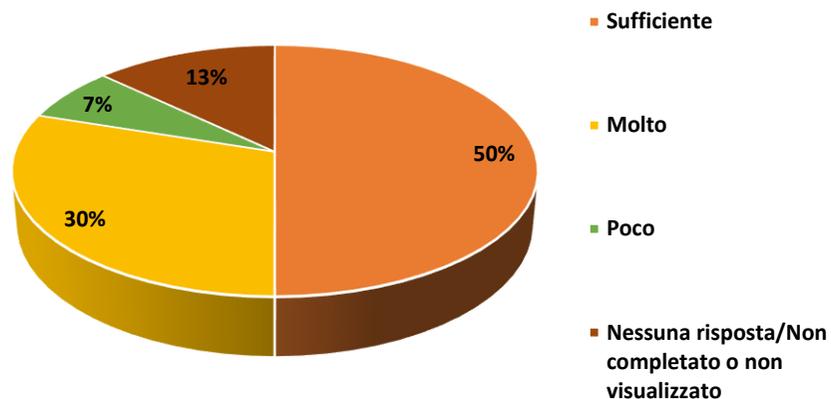
6. Ritiene che i dipendenti addetti ai servizi richiesti siano preparati?

Anno	2020	2021	2022
Sufficiente	13%	10%	27%
Molto	16%	25%	47%
Poco	20%	10%	16%
Nessuna risposta/Non completato o non visualizzato	51%	55%	10%



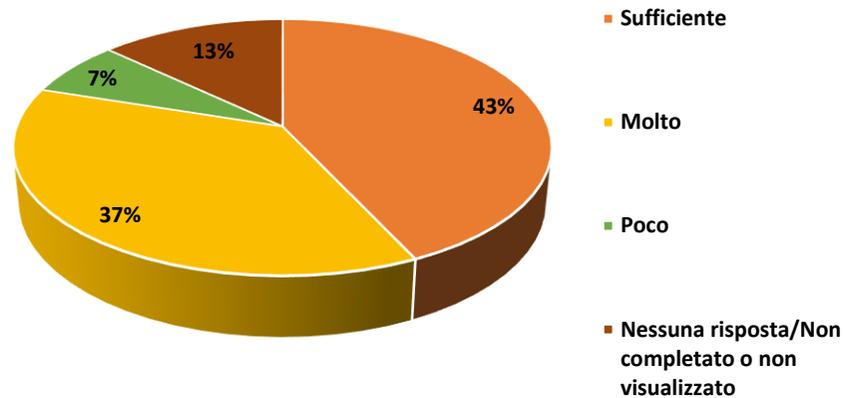
13. Ritiene che le politiche sociali del Comune siano di facile comprensione?

Anno	2020	2021	2022
Sufficiente	13%	15%	50%
Molto	16%	10%	30%
Poco	19%	18%	7%
Nessuna risposta/Non completato o non visualizzato	52%	57%	13%



14. Ritieni che le politiche sociali del Comune siano adeguate alle esigenze della collettività massafrese?

Anno	2020	2021	2022
Sufficiente	13%	18%	43%
Molto	6%	12%	37%
Poco	26%	12%	7%
Nessuna risposta/Non completato o non visualizzato	55%	58%	13%



15. Ritiene che il Comune dovrebbe intervenire in altri ambiti sociali?

Anno	2020	2021	2022
Si	19%	12%	77%
No	29%	28%	6%
Altro	0	15%	7%
Nessuna risposta/Non completato o non visualizzato	52%	45%	10%

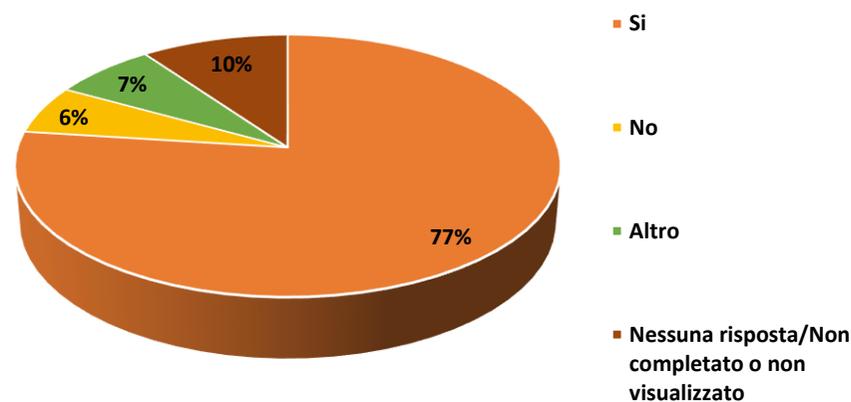
Se "sì" quali?

- Minori

16. Ritiene che il Comune dovrebbe migliorare le seguenti politiche sociali?

Anno	2020	2021	2022
Anziani	11%	10%	18%

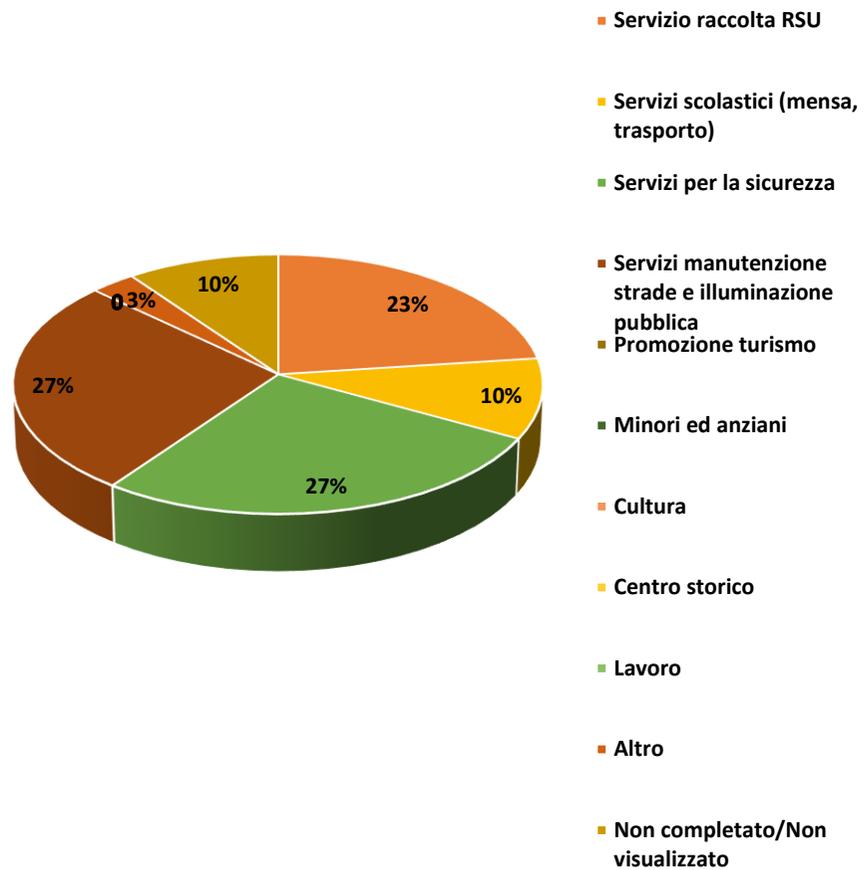
Minori	11%	14%	21%
Disagio adulti	11%	14%	4%
Contrasto alla povertà	12%	7%	31%
Disabili	10%	12%	15%
Nessuna risposta/Non completato o non visualizzato	45%	43%	11%



20. Ritiene che il Comune dovrebbe utilizzare i proventi dei tributi e tasse per migliorare i seguenti servizi:

Anno	2020	2021	2022
Servizio raccolta RSU	18%	12%	23%

Servizi scolastici (mensa, trasporto)	9%	12%	10%
Servizi per la sicurezza	15%	16%	27%
Servizi manutenzione strade e illuminazione pubblica	15%	12%	27%
Promozione turismo	0	0	0
Minori ed anziani	0	0	0
Cultura	0	0	0
Centro storico	0	0	0
Lavoro	0	0	0
Altro	43%	2%	3%
Non completato/Non visualizzato	0	46%	10%



9. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Nell'Ente è attuata in forma completa la disciplina del ciclo della performance con l'adozione del Piano della Performance, l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e la redazione della Relazione sulla performance, rispettando le modalità ed i tempi imposti dal D.Lgs. n. 150/2009.

La fase di predisposizione degli strumenti citati prevede il coinvolgimento di tutti i soggetti attuatori del ciclo, Organi politici, Segretario Generale, Dirigenti, Dipendenti e OLIV, dalla condivisione degli obiettivi strategici dell'ente alla rendicontazione puntuale degli obiettivi raggiunti.

Viene data la dovuta rilevanza agli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ricomprendendo, tra gli obiettivi strategici ed operativi, anche quelli riferiti a detta disciplina. Già con il Piano della Performance 2017/2019 si è inteso attribuire un valore importante alle attività di prevenzione della corruzione ed ai connessi obiettivi, assegnando agli stessi il peso percentuale come previsto nelle schede.

Il Comune di Massafra ha dato attuazione all'art. 5 e all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificati, approvando con D.G.C. N. 28 del 27.01.2022 il Piano della Performance 2022-2024, in assenza di approvazione del bilancio di previsione. Con D.G.C. n. 135 del 19.05.2022 si è proceduto alla "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024, contenente anche il Piano della Performance e Piano degli Obiettivi 2022-2024 (art. 169 comma 3 bis D. Lgs. n. 267/2000), successivamente modificato con D.G.C. n. 340 del 22.11.2022. Con D.G.C. n. 260 dell'08.09.2023 il Comune ha approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024 (c.d. PIAO).

Ha valorizzato e portato a regime le modifiche al SMVP, per adeguarsi alle disposizioni di immediata applicazione del D.lgs. n. 74/2017, in particolare dando un peso al grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti (sia interni che esterni) sui servizi ed attività resi (ai sensi dell'art. 19bis del D.Lgs. n. 150/2009) ed un maggior peso agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità dei Dirigenti (ai sensi dell'art. 9 c. 1 lett. a) del predetto decreto), nonché disciplinando la valutazione negativa ai sensi dell'art. 3 c. 5bis.

La maggiore criticità rilevata investe il processo di redazione dei documenti del ciclo della performance, poiché non tutta la classe dirigenziale è attenta e partecipa alla elaborazione degli atti programmatori e degli atti di monitoraggio e verifica conclusiva.

Ciò determina una difficoltà nel reperimento dei dati, nella acquisizione delle relazioni previste dal sistema di misurazione e valutazione, nella elaborazione dei dati spesso incompleti.

A ciò si sommano le carenze di personale e di attenzione generale ai processi di misurazione della performance, volti a garantire il miglioramento delle prestazioni dell'ente, inducendo i dipendenti a dare spesso priorità alle situazioni contingenti e a volte emergenziali in cui il Comune è chiamato ad intervenire.

Permane la criticità dell'intero ciclo della performance determinata dalle disposizioni normative che si susseguono e si sovrappongono nel tempo, comportando l'approvazione del Bilancio di previsione, e dunque del PEG e del Piano della Performance, ad esercizio finanziario avanzato.

Per il vero, il Legislatore ha inteso, con il D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge 06.08.2021 n. 113 e successivamente integrato e modificato, "per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" che ogni amministrazione proceda ad approvare, annualmente, il Piano Integrato di attività ed organizzazione.

Nella G.U. n. 151 del 30.06 u.s. è stato pubblicato il DPR n. 81 del 24.06.2022, recante il Regolamento che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO). Il Provvedimento è entrato in vigore il 15.07.2022.

Con l'adozione del PIAO e la soppressione del terzo periodo dell'art. 169 comma 3 bis del D. Lgs. n. 267/2000, si ottiene una netta separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione come definito nel citato art. 169 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione. Pertanto gli Enti Locali dovranno approvare il PEG entro 20 giorni dall'adozione del Bilancio di previsione e il PIAO entro 30 giorni (diconsitrentaggiorni).

La fase programmatica, per l'avvenire, sarà sganciata dallo stanziamento delle risorse, dovendo, la programmazione, una corretta gestione del ciclo della performance, precedere e non seguire l'assegnazione delle risorse finanziarie. viene così fortemente compressa dalla riduzione dei tempi per l'attuazione degli obiettivi, soprattutto di quelli legati allo stanziamento delle relative risorse finanziarie.

Hanno trovato corretta applicazione i nuovi modelli per la valutazione dei comportamenti organizzativi e la misurazione della performance organizzativa, che sono stati utilizzati dall'OLIV in sede di valutazione e di cui la presente relazione dà evidenza.

Ciò ha determinato un indubbio miglioramento della misurazione e valutazione dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa dell'Ente.

Le modalità di diffusione sono migliorate grazie all'implementazione dei sistemi informatici relativi agli atti amministrativi. La sezione Amministrazione Trasparente contiene una specifica parte relativa alla performance e a tutti i documenti ad essa connessi.

Gli strumenti di pianificazione, gestione e controllo non sono ancora del tutto armonizzati, per arrivare ad una integrazione del ciclo della performance con il nuovo sistema dei controlli interni e delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, pure adottati dall'Ente, così come ad un buon livello di informatizzazione del front-end- con la pubblicazione sul sito web- non corrisponde un adeguato livello di informatizzazione del back-end.

Nel corso del 2022 è stato applicato il controllo sulla qualità dei servizi, sia esterno che interno, ed i risultati del controllo sulla qualità dei servizi esterni sono stati oggetto di pubblicazione ulteriore sul sito istituzionale ai fini della massima diffusione e condivisione con gli utenti, ed utilizzati dall'OLIV ai fini della valutazione della performance organizzativa come previsto dal SMVP vigente.

Il Segretario Generale
Dott.ssa Francesca PERRONE

documento informatico firmato digitalmente
ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii



COMUNE DI MASSAFRA

(All. 4.3)

Scheda di Valutazione Performance Complessiva Dirigenti - SPC-Dir- Anno di riferimento: **2022**

DIRIGENTE		DIR. D'ELIA LOREDANA		Direzione/centro di costo		1 RIPARTIZIONE									
Risorse disponibili	Risorse umane suddivise per livello di			Risorse finanziarie											
	Risorse strumentali in dotazione			Altre risorse											
Performance di risultato (VR)	Obiettivi - Peso %			Peso dell'obiettivo (%)											
	Obiettivi organizzativi VO - 70%			87,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Target (risultato atteso)	Vidi schede di dettaglio	Risultato raggiunto	Vidi schede di dettaglio	Punteggio realizzato	94,20	Punteggio pesato	82,43
	Obiettivi individuali VI - 20%														
	Obiettivi Ente VE - 10%			12,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	90,03	11,25		
						PERFORMANCE DI RISULTATO TOTALE (VR)					Punteggio realizzato (VR)	93,68			
Performance comportamentale (VA)	Comportamenti organizzativi					VDS SCHEDA COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTE					Punteggio realizzato (VA)	85,00			

In mancanza di obiettivi individuali il peso sarà: VE 87,50% - VO 12,50%

	Peso	Punteggio realizzato
Performance di risultato (VR)	70%	65,58
Performance comportamentale (VA)	30%	25,50

Performance complessiva (FC)
VR*70%+VA*30%
91,08

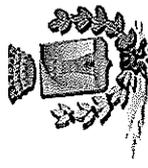
15/11/23

L'OLIV

Dott. Ricci Antonio

Dott. Gravina Francesco

Avv. Lazzaro Giancarlo



COMUNE DI MASSAFRA

(All. 4.3)

Scheda di Valutazione Performance Complessiva Dirigenti - SPC-Dir- Anno di riferimento: **2022**

DIRIGENTE		DIR. D'ELIA LOREDANA		Direzione/centro di costo		3 RIPARTIZIONE					
Risorse disponibili	Risorse umane suddivise per livello di			Risorse finanziarie							
	Risorse strumentali in dotazione			Altre risorse							
Performance di risultato (VR)	Obiettivi - Peso %			Peso dell'obiettivo (%)							
	Obiettivi organizzativi VO - 70%										
	Obiettivi individuali VI - 20%										
	Obiettivi Ente VE - 10%										
Performance comportamentale (VA)	Comportamenti organizzativi										
				PERFORMANCE DI RISULTATO TOTALE (VR)				Punteggio realizzato (VR)	94,20		
				VDS SCHEDE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTE				Punteggio realizzato (VA)	85,00		

In mancanza di obiettivi individuali il peso sarà: VE 87,50% - VO 12,50%

Peso	Punteggio realizzato
70%	65,94
30%	25,50

Performance complessiva (PC)
VR*70%+VA*30%
91,44

15/11/23

L'OLIV

Dott. Ricci Antonio

Dott. Gravina Francesco

Avv. Lazzaro Giancarlo

Descrizione Obiettivo Operativo Annuale 1 RIPARTIZIONE

% RAGGIUNTA

1.1.1	Miglioramento della informazione e trasparenza dell'attività politica e dell'esercizio dell'azione amministrativa attraverso la trasmissione in streaming delle sedute del Consiglio Comunale	Incremento dell'informazione e della trasparenza in favore dei cittadini	25
3.1.1	Regolamento per richieste ricerche e certificazione storica anagrafica e genealogica	Efficientamento servizio richieste documentali, aggiornamento di dati, operazioni anagrafiche	15
3.1.2	Bonifica delle anagrafiche dei cittadini stranieri e relativa verifica del permesso di soggiorno	Efficientamento servizio richieste documentali, aggiornamento di dati, operazioni anagrafiche	24
3.3.1	Adempimenti PTPCT	Rafforzamento delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, anche adeguandole alle novità legislative	30
			94

feb

15/11/23

[Signature]

Descrizione Obiettivo Operativo Annuale 3 RIPARTIZIONE

% RAGGIUNTA

1.2.1 Museo del Carnevale

Museo del Carnevale

25

1.4.1 Attivazione del P.I.S. (Pronto Intervento Sociale)

Interventi di inclusione sociale, di sostegno e di sviluppo dei servizi di assistenza, rivolti all'infanzia, all'adolescenza, agli anziani, alle persone disabili, ai migranti, al sostegno della genitorialità e di tutti i cittadini che vivono situazioni temporanee o permanenti, di disagio personale, familiare, socio-economico e, più genericamente, di marginalità

20

1.4.2 SOSTITUITO - ATTUAZIONE PROGETTO PNRR M5 C2 SUB 1.1.1

25

3.3.4 Adempimenti PTPCT

Rafforzamento delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, anche adeguando alle novità legislative

27

97

15/11/23



COMUNE DI MASSAFRA

(All. 4.3)

Scheda di Valutazione Performance Complessiva Dirigenti - SPC-Dir- Anno di riferimento: 2022

DIRIGENTE		PERRONE FRANCESCA		DIREZIONE/CENTRO DI COSTO		SEGRETERIA GENERALE				
RISORSE DISPONIBILI	Risorse umane suddivise per livello di	Obiettivi - Peso %	Peso dell'obiettivo (%)	Indicatore previsto	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	Punteggio realizzato	Punteggio pesato		
	Risorse strumentali in dotazione								Altre risorse	
Performance di risultato (VR)	Obiettivi organizzativi VO - 70%		87,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	100,00	87,50		
	Obiettivi individuali VI - 20%									
	Obiettivi Ente VE - 10%		12,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	90,03	11,25		
PERFORMANCE DI RISULTATO TOTALE (VR)										
Performance comportamentale (VA)	Comportamenti organizzativi								Punteggio realizzato (VR)	98,75
VDS SCHEDA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTE										
Performance comportamentale (VA)									Punteggio realizzato (VA)	100,00

In mancanza di obiettivi individuali il peso sarà: VE 87,50% - VO 12,50%

	Peso	Punteggio realizzato
Performance di risultato (VR)	70%	69,13
Performance comportamentale (VA)	30%	30,00

Performance complessiva (PC)
VR*70%+VA*30%
99,13

15/11/23

L'OLIV
Dott. Ricci Antonio
Dott. Gravina Francesco
Avv. Lazzaro Giancarlo



COMUNE DI MASSAFRA

(All. 4.3)

Scheda di Valutazione Performance Complessiva Dirigenti - SPC-Dir- Anno di riferimento: **2022**

DIRIGENTE		DIR. PERRONE FRANCESCA		Direzione/centro di costo		2 RIPARTIZIONE					
Risorse disponibili	Risorse umane suddivise per livello di	Obiettivi - Peso %	Risorse finanziarie	Peso dell'obiettivo (%)	Indicatore previsto	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	Punteggio realizzato	Punteggio pesato		
	Risorse strumentali in dotazione									Altre risorse	
Performance di risultato (VR)	Obiettivi - Peso %										
	Obiettivi organizzativi VO - 70%			87,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	99,00	86,63		
	Obiettivi Individuali VI - 20%										
	Obiettivi Ente VE - 10%			12,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	90,03	11,25		
PERFORMANCE DI RISULTATO TOTALE (VR)											
Performance comportamentale (VA)	Comportamenti organizzativi									Punteggio realizzato (VR)	97,88
VDS SCHEDA COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTE											
In mancanza di obiettivi Individuali il peso sarà: VE 87,50% - VO 12,50%											
Performance di risultato (VR)	Peso	70%								Punteggio realizzato (VA)	100,00
Performance comportamentale (VA)	Peso	30%									

Performance complessiva (PC)	
	VR*70%+VA*30%
	98,52

	Peso	Punteggio realizzato
Performance di risultato (VR)	70%	68,52
Performance comportamentale (VA)	30%	30,00

15/11/23

L'OLIV

Dott. Ricci Antonio

Dott. Gravina Francesco

Avv. Lazzaro Giancarlo

Descrizione Obiettivo Operativo Annuale **SEGRETERIA**

% RAGGIUNTA

3.2.1 Coordinamento attività e predisposizione PIAO
Potenziamento e strutturazione dei sistemi di monitoraggio, verifica e quantificazione delle prestazioni e della performance degli uffici comunali e del personale in genere **20**

3.2.2 Formazione e qualificazione delle prestazioni dell'Ente in relazione all'apparato burocratico e politico
Formazione e qualificazione del personale e degli amministratori **20**

3.3.8 Nuovo Piano di Auditing sui controlli successivi di regolarità amministrativa
Rafforzamento delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, anche adeguandole alle novità legislative **30**

3.3.9 ADEMPIMENTI PTPCT
Rafforzamento delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, anche adeguandole alle novità legislative **30**

100

15/11/23

Descrizione Obiettivo Operativo Annuale 2 RIPARTIZIONE

La definizione del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture da parte della Pubblica Amministrazione passa attraverso un sistema di monitoraggio del flusso delle fatture passive e del tempo che intercorre tra la loro protocollazione e il momento di liquidazione delle stesse da parte degli uffici istruttori. Trimestralmente, la normativa prevede la pubblicazione, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, della attestazione di tempestività dei pagamenti, con riporto dell'indice medio dei giorni intercorsi tra la protocollazione e la liquidazione di una fattura passiva. L' Obiettivo operativo si propone di monitorare tale indice al fine di tenerlo il più basso possibile rispetto al limite massimo dei 30 gg previsti.

3.1.4 Monitoraggio dei tempi di pagamento e dello stock del debito

30

% RAGGIUNTA

3.1.5 Accertamento IMU e TASI con dipendenti interni. Accertamento Tari da affidare all'esterno

20

Controllare in maniera puntuale l'accertamento dell'entrata e la sua correttezza

3.1.6 Attuazione programma assunzioni

20

Attraverso un'attento programma assunzionale migliorare il funzionamento e la gestione della struttura comunale

3.3.3 Adempimenti PTPCT

30

Rafforzamento delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, anche adeguandole alle novità legislative

100

15/11/23



COMUNE DI MASSAFRA

(All. 4.3)

Scheda di Valutazione Performance Complessiva Dirigenti - SPC-Dir- Anno di riferimento: **2022**

DIRIGENTE		DIR. IANNUCCI GIUSEPPE		Direzioni/centro di costo		6 RIPARTIZIONE						
Risorse disponibili	Risorse umane suddivise per livello di	Obiettivi - Peso %	Peso dell'obiettivo (%)	Indicatore previsto	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	Punteggio realizzato	Punteggio pesato	Risorse finanziarie		Altre risorse	
	Risorse strumentali in dotazione											
Performance di risultato (VR)	Obiettivi organizzativi VO - 70%		87,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	98,00	85,75				
	Obiettivi individuali VI - 20%											
	Obiettivi Ente VE - 10%		12,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	90,03	11,25				
PERFORMANCE DI RISULTATO TOTALE (VR)												
Performance comportamentale (VA)	Comportamenti organizzativi											
PERFORMANCE DI RISULTATO TOTALE (VR)												
VDS SCHEDE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTE												
In mancanza di obiettivi individuali il peso sarà: VE 87,50% - VO 12,50%												

	Peso	Punteggio realizzato
Performance di risultato (VR)	70%	67,90
Performance comportamentale (VA)	30%	26,70

Performance complessiva (PC)
VR*70%+VA*30%
94,60

15/11/23

L'OLIV

Dott. Ricci Antonio

Dott. Gravina Francesco

Avv. Lazzaro Giancarlo

Descrizione Obiettivo Operativo Annuale 6 RIPARTIZIONE

% RAGGIUNTA

2.1.1 Miglioramento servizio spazzamento stradale

Implementare e potenziare il servizio di pulizia della città

30

2.3.2 Realizzazione canile sanitario

Individuazione dell'area e avvio della realizzazione del Canile Sanitario Comunale con annesso Rifugio, per rispondere sempre più efficacemente sia alle richieste di soccorso che di prevenzione dell'emergenza sanitaria derivante dall'abbandono e dalla crescita incontrollata della comunità dei randagi. Il rifugio potrà inoltre soddisfare l'esigenza di affidamento temporaneo e di custodia degli animali d'affezione.

20

3.1.7 Aumento capienza Archivio informatico e attivazione sistema di sicurezza antintrusione

Questo obiettivo si integra con specifici obiettivi strategici di altre missioni ed è trasversale a tutte le aree tematiche del programma.

20

3.3.7 Adempimenti PTPCT

Rafforzamento delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, anche adeguando alle novità legislative

30

100

15/4/23

Descrizione Obiettivo Operativo Annuale 4 RIPARTIZIONE

% RAGGIUNTA

2.2.1 Rigenerazione centro storico: a) concessione contributi a fondo perduto a privati; b) progettazione e realizzazione lavori via La terra

Proseguire nella progettazione urbanistica e territoriale esecutiva

25

2.4.1 Progettazione restauro e rifunzionalizzazione Immobile "San Benedetto"

Programmare ed intraprendere progetti ed opere per il recupero, il restauro e la valorizzazione degli insediamenti rupestri del territorio

25

2.5.1 Partecipazione bandi PNRR - Edilizia scolastica

Partecipazioni a bandi PNRR riguardanti edilizia scolastica

20

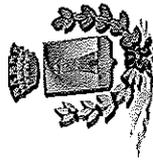
3.3.5 Adempimenti PTPCT

Rafforzamento delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, anche adeguandole alle novità legislative

30

100

15/11/23



COMUNE DI MASSAFRA

(All. 4.3)

Scheda di Valutazione Performance Complessiva Dirigenti - SPC-Dir- Anno di riferimento: 2022

DIRIGENTE		DIR. TRAIETTA LUIGI		DIREZIONE/CENTRO DI COSTO		5 RIPARTIZIONE				
RISORSE DISPONIBILI	Risorse umane suddivise per livello di	Obiettivi - Peso %	Peso dell'obiettivo (%)	Indicatore previsto	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	Punteggio realizzato	Punteggio pesato		
	Risorse strumentali in dotazione								Altre risorse	
Performance di risultato (VR)	Obiettivi organizzativi VO - 70%	87,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	98,00	85,75			
	Obiettivi individuali VI - 20%									
	Obiettivi Ente VE - 10%	12,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	90,03	11,25			
				PERFORMANCE DI RISULTATO TOTALE (VR)				Punteggio realizzato (VR)	97,00	
Performance comportamentale (VA)		Componenti organizzativi		VDS SCHEDE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTE				Punteggio realizzato (VA)	87,00	

In mancanza di obiettivi individuali il peso sarà: VE 87,50% - VO 12,50%

	Peso	Punteggio realizzato
Performance di risultato (VR)	70%	67,90
Performance comportamentale (VA)	30%	26,10

Performance complessiva (PC)
VR*70%+VA*30%
94,00

15/11/23

L'OLIV

Dott. Ricci Antonio

Dott. Gravina Francesco

Avv. Lazzaro Giancarlo

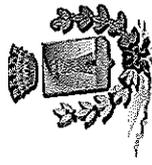
Descrizione Obiettivo Operativo Annuale 5 RIPARTIZIONE

% RAGGIUNTA

2.3.1	Adeguamento alle richieste della Regione Puglia del PUG. Approvazione definitiva.	Proseguire nella progettazione urbanistica e territoriale esecutiva.	30
2.4.2	Realizzazione lavori Piazza antistante il Convento di Sant'Agostino	Realizzazione e completamento lavori piazza antistante convento S. Agostino	25
2.4.3	Realizzazione lavori progetto denominato "Grotte Parlanti"	Realizzazione e completamento Grotte Parlanti	25
3.3.6	Adempimenti PTPCT	Rafforzamento delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, anche adeguandole alle novità legislative	20

100

15/11/23



COMUNE DI MASSAFRA

(All. 4.3)

Scheda di Valutazione Performance Complessiva Dirigenti - SPC-Dir- Anno di riferimento: 2022

DIRIGENTE		P.O. TAGLIENTE MIRKO		DIREZIONE/CENTRO DI COSTO		POLIZIA LOCALE				
RISORSE DISPONIBILI	Risorse umane suddivise per livello di	Obiettivi - Peso %	Peso dell'obiettivo (%)	Indicatore previsto	Target (risultato atteso)	Risultato raggiunto	Punteggio realizzato	Punteggio pesato		
	Risorse strumentali in dotazione								Altre risorse	
Performance di risultato (VR)	Obiettivi organizzativi VO - 70%		87,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	100,00	87,50		
	Obiettivi individuali VI - 20%									
	Obiettivi Ente VE - 10%		12,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	90,03	11,25		
PERFORMANCE DI RISULTATO TOTALE (VR)										
Performance comportamentale (VA)	Comportamenti organizzativi								Punteggio realizzato (VR)	Punteggio realizzato (VA)
VDS SCHEDA COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTE										
PERFORMANCE DI RISULTATO TOTALE (VR)										
Punteggio realizzato (VR)										
Punteggio realizzato (VA)										

In mancanza di obiettivi individuali il peso sarà: VE 87,50% - VO 12,50%

	Peso	Punteggio realizzato
Performance di risultato (VR)	60%	59,25
Performance comportamentale (VA)	40%	40,00

Performance complessiva (PC)
VR*70%+VA*30%
99,25

15/11/23

L'OLIV

Dott. Ricci Antonio

Dott. Gravina Francesco

Avv. Lazzaro Giancarlo

Descrizione Obiettivo Operativo Annuale POLIZIA LOCALE

% RAGGIUNTA

1.3.1 Incremento controlli sul territorio

Valorizzazione e supporto delle funzioni e del ruolo della Polizia Locale, soprattutto per quanto attiene al rapporto fiduciario e di prossimità con i cittadini

30

3.1.3 Riorganizzazione attività ed uffici di Polizia Locale

Verifica e quantificazione delle prestazioni e delle performance degli uffici comunali e del personale in genere

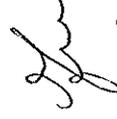
40

3.3.2 Adempimenti PTPCT

Rafforzamento delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, anche adeguandole alle novità legislative

30

100



15/11/23



COMUNE DI MASSAFRA

(All. 4.3)

Scheda di Valutazione Performance Complessiva Dirigenti - SPC-Dir- Anno di riferimento: 2022

DIRIGENTE		P.O. DIMITO GIUSEPPE		DIREZIONE/CENTRO DI COSTO		AVVOCATURA						
RISORSE DISPONIBILI	Risorse umane suddivise per livello di	Obiettivi - Peso %	RISORSE FINANZIARIE	RISORSE STRUMENTALI IN DOTAZIONE	ALTRA RISORSA	PESO DELL'OBIETTIVO (%)	INDICATORE PREVISTO	TARGET (risultato atteso)	RISULTATO RAGGIUNTO	PUNTEGGIO REALIZZATO	PUNTEGGIO PESATO	
Performance di risultato (VR)	Obiettivi organizzativi VO - 70%					87,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	100,00	87,50	
	Obiettivi individuali VI - 20%											
	Obiettivi Ente VE - 10%					12,50	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	Vidi schede di dettaglio	90,03	11,25	
PERFORMANCE DI RISULTATO TOTALE (VR)												
PERFORMANCE COMPORIMENTALE (VA)												
Performance comportamentale (VA)		Comportamenti organizzativi	VDS SCHEDE COMPORIMENTI ORGANIZZATIVI DIRIGENTE								Punteggio realizzato (VR)	Punteggio realizzato (VA)
											98,75	100,00

In mancanza di obiettivi individuali il peso sarà: VE 87,50% - VO 12,50%

Peso	Punteggio realizzato
60%	59,25
40%	40,00

Performance complessiva (PC)
VR*70%+VA*30%
99,25

15/10/23

L'OLIV
 Dott. Ricci Antonio
 Dott. Gravina Francesco
 Aw. Lazzaro Giancarlo

Descrizione Obiettivo Operativo Annuale AVVOCATURA

% RAGGIUNTA

3.1.8 Riorganizzazione Ufficio Contenzioso

Tematiche legate all'Ufficio Avvocatura

40

3.1.9 Consulenze strategiche richieste dal Sindaco e dalla dirigenza su problematiche giuridico-legali di interesse inter-istituzionale

Tematiche legate all'ufficio avvocatura

30

3.3.10 Adempimenti PTPCT

Rafforzamento delle misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, anche adeguandole alle novità legislative

30

100

[Handwritten signatures and date]
15/11/23

RIEPILOGO_GENERALE

		VO lordo	VI	VE lordo	VO PRESO AL 87,5%	VE PRESO AL 12,5%	VR	VA	VR AL 70% PER I DIRIGENTI E AL 60 PER LE PO	VA AL 30 PER I DIRIGENTI E 40 PER LE PO	PC	
					87,50%	12,50%			70,00%	30,00%		
1	SEGRETERIA GENERALE	PERRONE FRANCESCA		100,00	90,03	87,50	11,25	98,75	100,00	69,13	30,00	99,13
2	1 RIPARTIZIONE	DIR. D'ELIA LOREDANA		94,20	90,03	82,43	11,25	93,68	85,00	65,58	25,50	91,08
3	2 RIPARTIZIONE	DIR. PERRONE FRANCESCA		99,000	90,03	86,63	11,25	97,88	100,00	68,52	30,00	98,52
4	3 RIPARTIZIONE	DIR. D'ELIA LOREDANA		94,800	90,03	82,95	11,25	94,20	85,00	65,94	25,50	91,44
5	4 RIPARTIZIONE	DIR. IANNUCCI GIUSEPPE		98,000	90,03	85,75	11,25	97,00	89,00	67,90	26,70	94,60
6	5 RIPARTIZIONE	DIR. TRAETTA LUIGI		98,000	90,03	85,75	11,25	97,00	87,00	67,90	26,10	94,00
7	6 RIPARTIZIONE	DIR. IANNUCCI GIUSEPPE		98,000	90,03	85,75	11,25	97,00	89,00	67,90	26,70	94,60
8	AVVOCATURA	P.O. DIMITO GIUSEPPE		100,000	90,03	87,50	11,25	98,75	100,00	59,25	40,00	99,25
9	POLIZIA LOCALE	P.O. TAGLIENTE MIRKO		100,000	90,03	87,50	11,25	98,75	100,00	59,25	40,00	99,25
Interim	2 RIPARTIZIONE		DAL	01/01/2022	30/01/2022		30	8,04				
			DAL	31/01/2022	13/02/2022		14	3,75				
			DAL	14/02/2022	31/12/2022		321	86,08				
								97,88				
Interim	POLIZIA LOCALE		DAL	01/01/2022	15/08/2022		227	61,42				
			DAL	16/08/2022	31/12/2022		138	37,34				
								98,75				



COMUNE DI MASSAFRA

(All. 1.1)

SA - SCHEDA DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ENTE

	Obiettivo- Descrizione	Peso Ob. (%)	Indicatore previsto	Target (risultato atteso)	Risultato al 31.12.2022
Obiettivi Comuni	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	20%	quantitativo	Valore 2019 92,68% valore atteso 94%	97,00%
	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	20%	quantitativo	Valore 2019 34,73% valore atteso 40%	70,00%
	Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti	20%	quantitativo	Valore 2019 77,68% valore atteso 75,00%	86,32%
	Incidenza nuovi residui attivi di parte corrente su stock residui attivi di parte corrente	20%	quantitativo	Valore 2019 39,43 valore atteso 36,00%	34,00%
	Percentuale della spesa CORRENTE impegnata sul totale della spesa CORRENTE assestata	20%	quantitativo	valore atteso 65,00%	36,22%
Progetti di miglioramento dei Servizi	Convenzione rivendita tabacchi emissione certificati		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	RITIRATO
	Indici decennali		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Spostamento archivio elettorale		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	NON REALIZZATO
	Disciplinare Facebook e Youtube		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Miglioramento dell' efficienza e dell'efficacia dei servizi di istituzione sicurezza urbana integrata durante il 69° Carnevale Massafrese		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Emissione avvisi di accertamento		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Istituzione e nomina della Figura del Graante dei Diritti delle Persone con disabilità con l'approvazione di un regolamento che ne disciplini e delinea i compiti e le funzioni		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Istituzione del Consiglio Comunale dei Ragazzi (approvazione regolamento, indizione elezioni ecc....)		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Istituzione Albo Volontari		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Costituzione rete solidarietà - contro lo spreco alimentare		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Adesione biblioteca della legalità		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Informatizzazione anagrafica cimitero		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Individuazione titoli abilitativi edilizi su aree gravate da uso civico / Predisposizione regolamento per la sdemanzializzazione in sanatoria di aree gravate da usi civici		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Prevenzione randagismo canino		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
	Progetto Elogie		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO
Approvazione procedure interne in materia di antiriciclaggio		Si/No	si (se realizzato almeno per il 90%)	REALIZZATO	

La presente scheda determina la valutazione degli obiettivi organizzativi dell'Ente che incidono per il 40% sulla performance organizzativa complessiva dell'Ente (di cui per il 60% dal raggiungimento degli obiettivi comuni e dal 40% dal miglioramento dei servizi)

OBIETTIVI COMUNI	PUNTI SU BASE 60 = 38,82
PROGETTI MIGLIORAMENTO SERVIZI	PUNTI SU BASE 40 = 37,5
TOTALE PUNTI	76,32
TOTALE PUNTI X 40%	30,53