



COMUNE DI ALCAMO
Provincia di Trapani

PIANO DELLA PERFORMANCE
2014 – 2016

COMUNE DI ALCAMO

Provincia di Trapani

Indice

1. Presentazione del piano	p. 3
2. Identità.....	p. 6
2.1 Chi siamo.....	p. 6
2.2 Come operiamo	p. 6
2.3 Principi e valori	p. 8
2.4 L'amministrazione in cifre	p. 8
2.5 La struttura organizzativa	p. 10
3. Il contesto	p. 14
3.1 Il Comune in cifre	p. 14
3.2 Stato di salute finanziaria.....	p.15
3.3 Stato di salute organizzativa.....	p.18
3.4 Stato di salute delle relazioni	p.19
3.5 Approfondimento: le persone che lavorano in Comune.....	p.20
4.La struttura del piano della performance	p.21
5. I valori e le linee programmatiche di mandato del Comune di Alcamo	p. 23
6.Dalle linee programmatiche di mandato ai programmi- il collegamento con la struttura organizzativa..	p. 26
7..La performance organizzativa.....	p.26
8.Gli obiettivi Dirigenziali 2014	p.27
9. Gli obiettivi gestionali 2014	

1. Presentazione del Piano

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (ed. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori

fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

L'attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali:

- > Il piano della performance,
- > Il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo,
- > Il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale,
- > La relazione della performance.

Il piano della performance è un documento programmatico triennale, *"da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"*.

Sia il ciclo della performance che il piano della performance richiamano strumenti di programmazione e valutazione già in uso presso gli enti locali:

-dalle linee programmatiche di governo discendono le priorità strategiche dell'amministrazione comunale.

- la relazione previsionale e programmatica le traduce in azione su un arco temporale triennale.

-il piano esecutivo di gestione assegna le risorse ai responsabili dei servizi e individua gli obiettivi operativi su base annua e gli indicatori per misurarne il raggiungimento attraverso il sistema permanente di valutazione dei dipendenti e dei responsabili di area.

Il comune di ALCAMO non adotterà, quindi, un apposito piano della performance separato dai documenti già applicati. Al contrario, valorizzerà i metodi e gli strumenti esistenti, rafforzando il collegamento fra pianificazione strategica e programmazione operativa ed integrando il sistema di valutazione esistente, come da Linee guida dell'ANCI in materia di ciclo della performance.

Ciò consentirà, da un lato, di allineare le regole e le metodologie in uso con le previsioni normative contenute nel "decreto Brunetta" e, dall'altro, di sperimentare uno schema operativo specifico in relazione alle esigenze e alle peculiarità organizzative del Comune.

Inoltre, sarà data attuazione al ciclo della performance tenendo conto che i documenti programmatici previsti della legge (relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale e annuale) sono stati elaborati e approvati dall'amministrazione soltanto a fine ottobre 2014 e che, anche per l'esercizio 2014 è mancata un'adeguata e tempestiva attività di programmazione finanziaria e strategica da parte dello Stato e della Regione con l'ineludibile conseguenza, (in un sistema di finanza "DERIVATA" che caratterizza tutt'ora le capacità di bilancio e di programmazione degli Enti Locali) che il bilancio di previsione è stato approvato solo a fine esercizio e gli strumenti attuativi della programmazione gestionale (PEG- Piano della Performance) risentono inevitabilmente della improvvisazione con la quale viene gestita a livello di governo nazionale e regionale tutta la materia della finanza degli enti territoriali.

In conformità alle previsioni di cui all'art. 169 comma 3 bis del T.U.E.L. n. 267/2000, per come novellato dal D.L. 174/2012, il piano degli obiettivi (strategici, di sviluppo, ordinari) del PEG ed il Piano della Performance costituiscono unico documento programmatico.

Cio' è un esplicito riconoscimento, da parte del legislatore, della preesistenza dei documenti programmatori negli Enti Locali per come definiti nel T.U.E.L. n. 267/2000

(bilancio di previsione annuale e pluriennale, relazione previsionale e programmatica, programma annuale e triennale delle opere pubbliche, programma annuale e triennale del fabbisogno del personale, piano esecutivo di gestione) rispetto ai quali il piano della performance si pone semplicemente come un ulteriore atto di specificazione e di approfondimento di strumenti di programmazione già vigenti, operativi ed efficaci in questo Ente prima della riforma Brunetta (legge 150/2009).

Per il triennio 2013- 2015 il Piano della Performance dell'Ente è stato adottato con la deliberazione della Giunta Municipale n. 339 del 06/12/2013. La fase di validazione e della relazione a consuntivo circa il piu' efficace perseguimento degli obiettivi ivi prefissati per l'anno 2013 sono all'esame dell' OIV.

Questo documento verrà aggiornato annualmente avendo come orizzonte un triennio; consentirà di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla performance, conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'ente, monitorare lo stato di avanzamento dei programmi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, che in questo periodo sono particolarmente pesanti, (limiti imposti dalle leggi finanziarie- statali e regionali, controllo sugli equilibri di bilancio da parte della Corte dei Conti, etc.) individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'ente. IL piano della performance diventa l'occasione per:

- > consentire una lettura agile e trasparente dei principali documenti di programmazione,
- > fornire una mappa a chi vorrà approfondire la conoscenza del funzionamento dell'ente,
- > essere la base per misurare e valutare la performance organizzativa e individuale.

Attraverso questo documento il cittadino è reso partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato per il prossimo triennio.

Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi, il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

2. Identità

2.1 Chi siamo

Il Comune di ALCAMO è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della Costituzione. Ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali.

Il Comune ha sede nel centro del paese, in piazza CIULLO. Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale www.comune.alcamo.tp.it

2.2 Come operiamo

Il Comune di Alcamo nella sua peculiarità di Città evoluta, ha sviluppato una fitta rete di collaborazione con tutte le presenze istituzionali allo scopo di meglio tutelare l'interesse pubblico, sotto i diversi profili, e promuovere lo sviluppo della città, nel rispetto dei rispettivi ruoli. Alcamo è sede del Giudice di Pace – di comando operativo e stazione dei Carabinieri –

di Commissariato della Polizia di Stato – di comando della Polizia Stradale – di Tenenza della Guardia di Finanza – di distacco dei Vigili del Fuoco – di distacco del Corpo Forestale – sede dell'Agenzia delle Entrate – sede dell'Assessorato Regionale Agricoltura – Condotta Agraria – sede INPS – sede Assessorato Regionale del Lavoro U.P.L.M.O. Sportello Camera di Commercio – sportello Agenzia del Territorio.

Per molte di queste istituzioni presenti sul territorio, l'Amministrazione Comunale sostiene sforzi operativi e finanziari non indifferenti, come ad es. il mantenimento dell'Ufficio del Giudice di Pace.

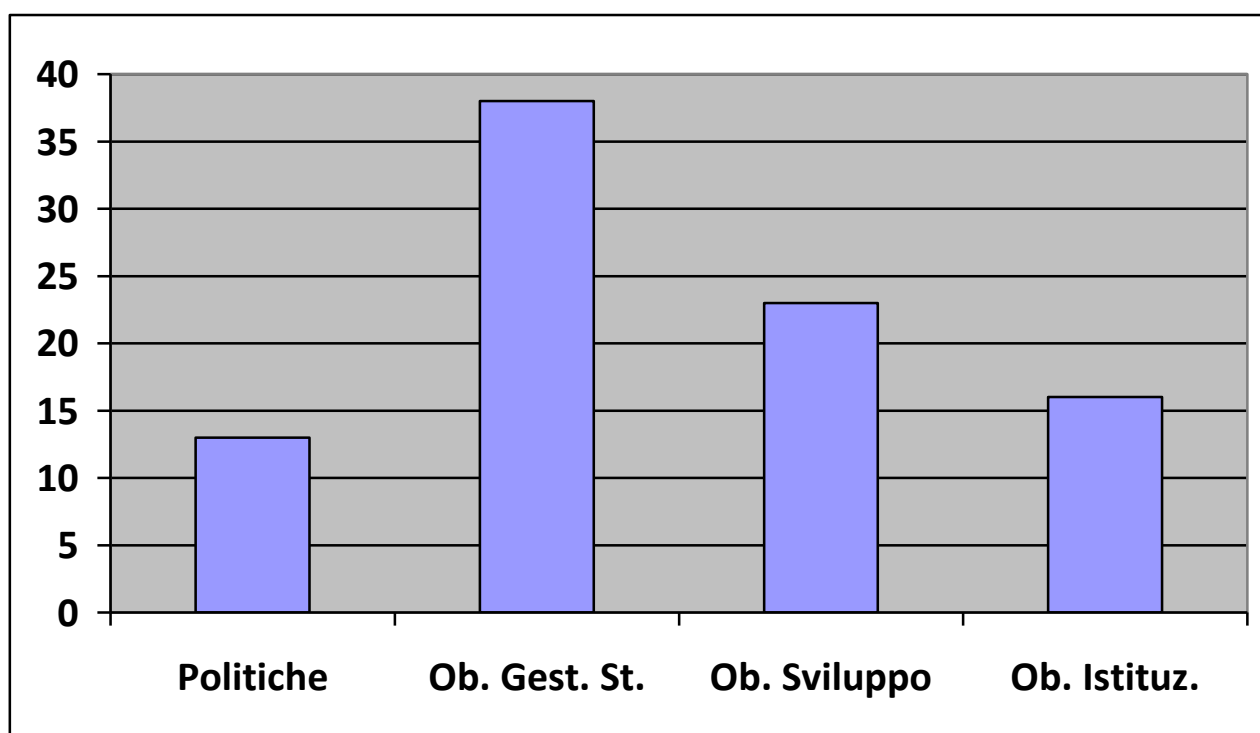
La struttura comunale deve, perciò, essere particolarmente pronta ed efficiente nell'assicurare la collaborazione operativa con dette importanti presenze istituzionali al servizio del cives.

In questo contesto, il Comune di Alcamo ha assunto il metodo della programmazione come principio guida della propria azione.

L'attuazione delle politiche si sviluppa, quindi, attraverso gli obiettivi strategici e successivamente in azioni, le quali rappresentano la base per i successivi sviluppi nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano Esecutivo di Gestione.

Il Piano della Performance rappresenta la sintesi tra strategia, obiettivi operativi e portafoglio dei servizi predisposti per la città.

LE POLITICHE – GLI OBIETTIVI STRATEGICI - LE AZIONI



13 .POLITICHE

38 OBIETTIVI Gestionali – strategici

16 OBIETTIVI Istituzionale

23 OBIETTIVO Sviluppo

2.3 Principi e valori

L'azione del Comune ha come fine quello di soddisfare i bisogni della comunità che rappresenta puntando all'eccellenza dei servizi offerti e garantendo, al contempo, l'imparzialità e il buon andamento nell'esercizio della funzione pubblica. I principi e i valori che la ispirano sono:

- > Alcamo fiera e sobria
- > Alcamo giovane,
- > Alcamo sostenibile e vivibile,
- > Alcamo capitale della cultura,
- > Alcamo piu' solidale,
- > Alcamo piu' libera e condivisa
- > Alcamo città trasparente
- > Alcamo città che funziona
- > Alcamo città per il mediterraneo
- > Alcamo città dell'agricoltura
- > Alcamo città dell'artigianato, dell'industria e del commercio
- > Alcamo più sicura
- > Alcamo Nostra e della legalità

2.4 L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

SINDACO Dott. SEBASTIANO NOMVENTRE

CUSUMANO SALVATORE	Vice Sindaco / Assessore: Lavori Pubblici Urbanistica –Servizi Manutentivi- Ambiente e Verde Pubblico Politiche Energetiche – cimiteri
--------------------	--

COPPOLA VINCENZO	Assessore: Urbanistica . Suap- Patrimonio
------------------	---

MANNO ANTONINO	Assessore: – Economia – Agricoltura- Sviluppo Economico- Politiche Comunitarie
----------------	--

PAPA STEFANO	Assessore: – Servizi Sociali- Sport- Turismo – Spettacolo- Protezione Civile- Rapporti con il Consiglio Comunale.
--------------	---

GRIMAUDO ANNA PATRIZIA SELENE	Assessore: – Cultura- - Pubblica Istruzione- Politiche Giovanili- - Pari opportunità- Innovazione Tecnologica- Comunicazione
-------------------------------	--

CULMONE RENATO	Assessore : Affari Legali – Personale- Urp- Affari Generali- Servizi Demografici
----------------	--

GIUNTA : N. 6 ASSESSORI

CONSIGLIO COMUNALE : N. 30 CONSIGLIERI MANDATO 2012-2017

SEGRETARIO GENERALE DOTT. CRISTOFARO RICUPATI

N.5 SETTORI

N. 3 UFFICI DI STAFF AL SINDACO (Gabinetto sindaco- Avvocatura Comunale-
Corpo di Polizia Municipale)

N. 6 DIRIGENTI DI CUI N. 1 A TEMPO DETERMINATO FINO AL 03/11/2014

N. 25 RESPONSABILI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

N. 228 DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO COMPRESO IL SEGRETARIO
GENERALE

N. 402 DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO AD ORARIO RIDOTTO

N. 175 LAVORATORI IMPEGNATI IN ATTIVITA' SOCIALMENTE UTILI (asu)

2.5 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



ORGANIGRAMMA UFFICI E SERVIZI COMUNALI

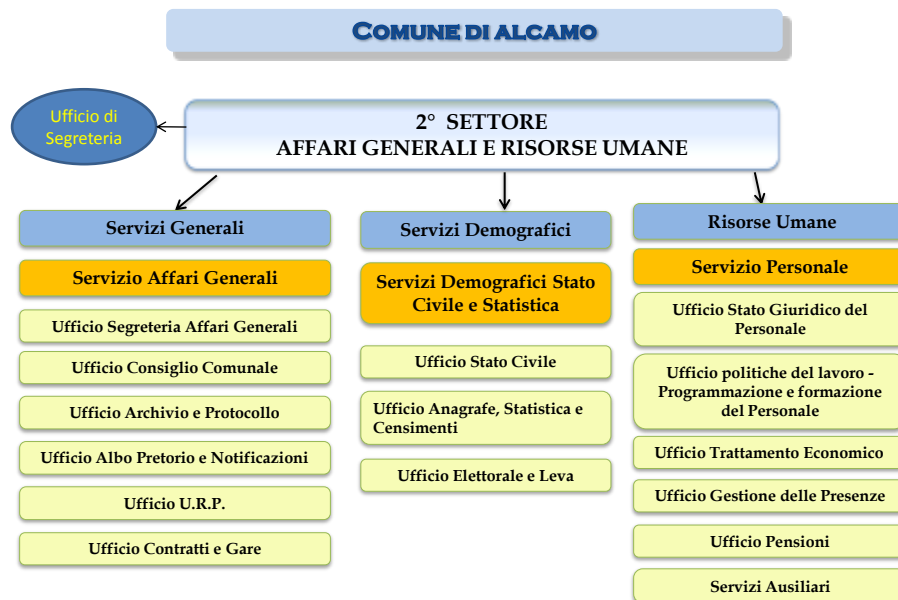
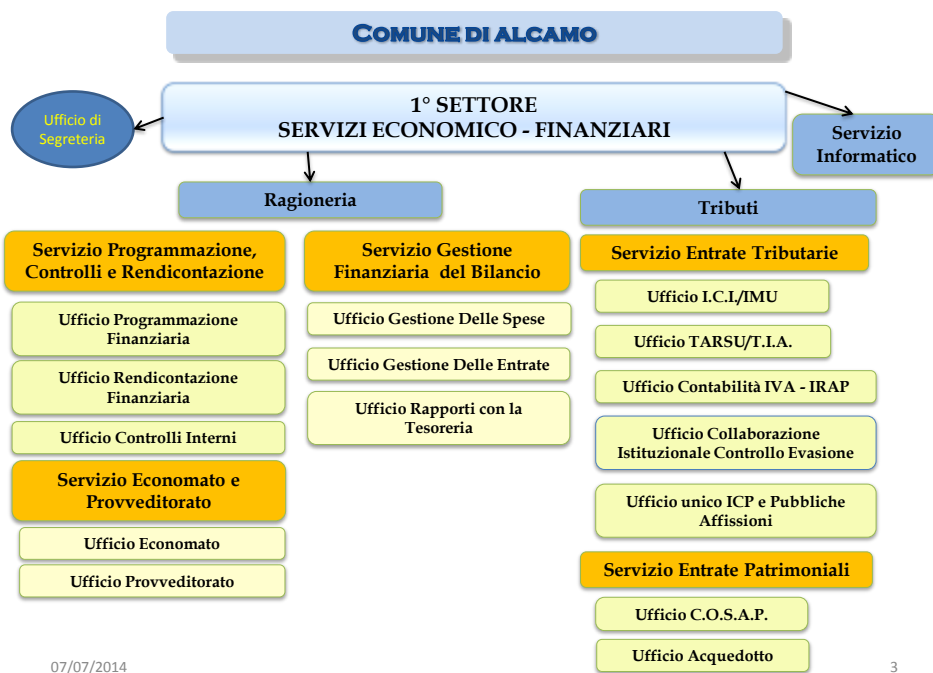
07/07/2014

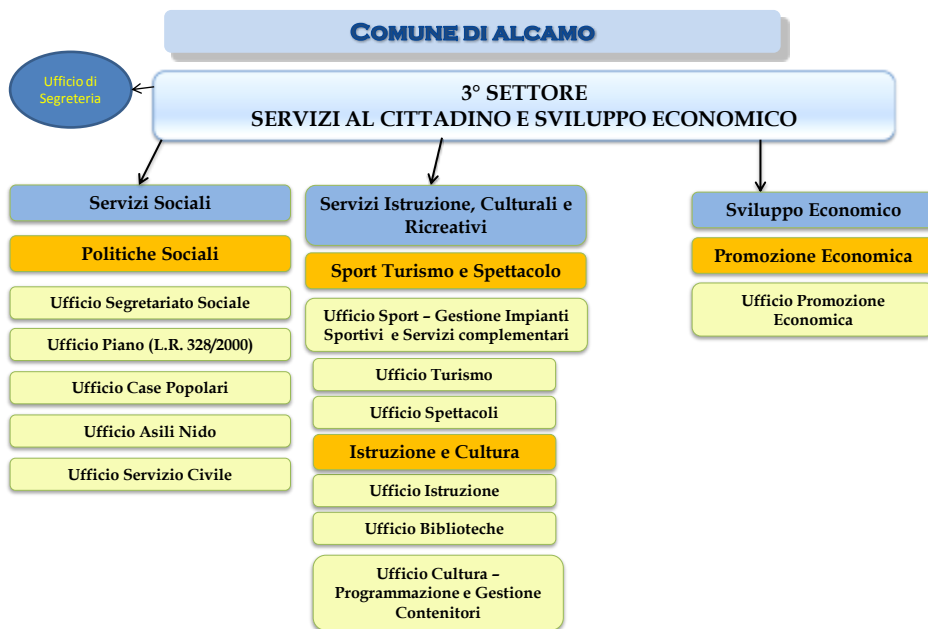
1



07/07/2014

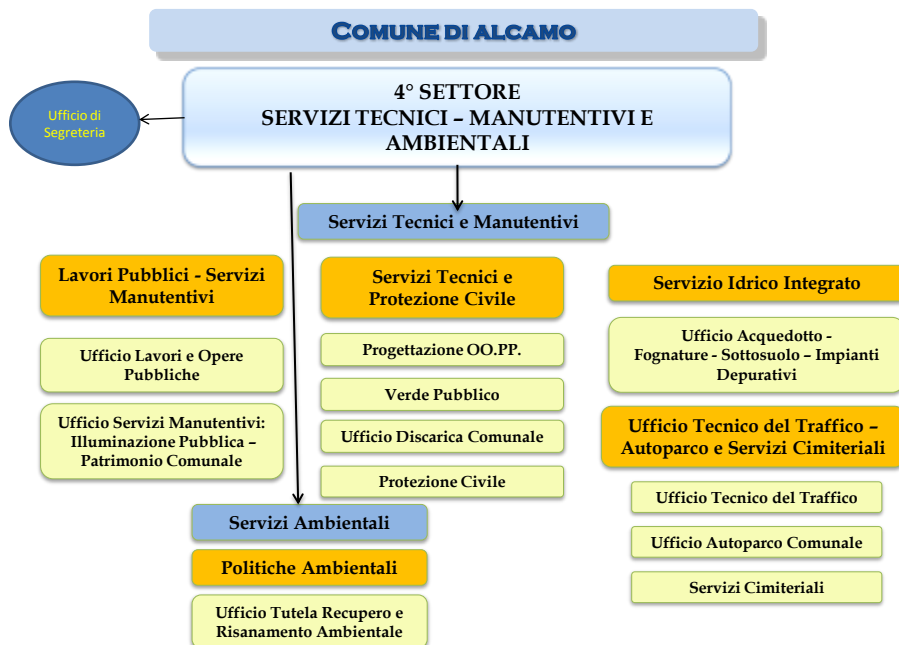
2





07/07/2014

5



07/07/2014

6



07/07/2014

7

3. Il contesto

Nelle pagine che seguono vengo esposti i dati più significativi, rappresentativi dell'ente sotto l'aspetto territoriale, demografico, delle strutture presenti sul territorio, organizzativo, elementi che incidono sulle scelte e sugli obiettivi dell'Amministrazione. Vengo, inoltre, presentate alcune informazioni di carattere finanziario, organizzativo e sui rapporti con i cittadini, che consentono di delineare lo stato di salute dell'ente in questi ambiti e il contesto nel quale opera l'Amministrazione.

3.1 Il Comune in cifre

Territorio		
	Superficie (mq)	Kq. 130,86
	Aree verdi	mq. 107.000
	Aree produttive	mq. 1.400.000
	Aree abitative	mq. 5.000.451
	Aree agricole	mq. 113.870.000
	Fiumi e torrenti – km.	10
	n. parchi – mq totali	mq. 11.207.000
Popolazione Abitanti 30/10/2013		
	Abitanti	45917
	Di cui popolazione straniera	1460
	Nuclei familiari	18008
	Tasso di natalità	0,65%
	In età prescolare (0-6)	2298
	In età scuola dell'obbligo (7-14 anni)	6437
	In forza lavoro 1° occupazione (15-21 anni)	10272
	In età adulta (30-65)	21870
	In età senile (oltre i 65 anni)	9175
	Mortalità	0,82%
Presenza imprenditoriale anno 2013		
	n. aziende presenti sul territorio	1842
	n. bar, ristoranti, pizzerie	149
	n. artigiani, estetisti, parruc., barbieri	106
	Itineranti alimentari e non	249
	Mercato settimanale – n. ambulanti	200
	Esercizio di vicinato (fino a mq. 150)	757
	Medie strutture (da mq. 151 e mq. 1.000)	67
	n. artigiani meccanici, falegnami etc.)	284
	Attività ricettive (agriturismo, hotel, case di riposo)	30
Numero associazioni totale: 80		
Strutture presenti per attività culturale e tempo libero		
	Biblioteca civica	1
	Biblioteca multimediale	1
	Sedi associative	
	Palestra	3
	Campo di calcio	2
	Centro sportivo polifunzionale	1
	Palazzetto dello sport	1
Scuole		
	n. nido famiglia	2
	n. materna	13
	n. primaria	9
	n. secondaria	5
Strutture per anziani		
	Centro anziani	1
Strutture per disabili		
	Comunità alloggio disabili gravi	1

3.2 Stato di salute finanziaria

ENTRATE						
TITOLI	2009		2010		2011	
	ACCERTATO	INCASSATO	ACCERTATO	INCASSATO	ACCERTATO	INCASSATO
TRIBUTARIE	12.599.069,32	3.989.383,58	15.293.209,59	4.833.838,15	15.867.437,20	5.577.158,87

TRASFERIMENTO STATO	18.022.218,25	13.487.766,76	19.265.435,21	14.240.969,34	19.876.411,78	14.840.475,39
EXTRATRIBUTARIE	5.111.563,76	1.598.873,86	5.111.318,90	1.734.423,56	4.456.367,47	1.591.420,52
ALIENAZIONI, TRSAFE., ECC.	2.807.168,48	1.404.033,44	2.405.312,68	1.322.480,47	3.346.347,36	3.203.277,76
ENTRATE DA ACCE. PRESTITI	0	0	0	0	0	0
SERVI CONTO TERZI	8.014.945,98	6.785.769,94	6.711.765,11	5.756.275,47	5.646.698,49	4.900.739,06
TOTALE ENTRATE	46.554.965,79	27.265.827,58	48.787.041,49	27.887.986,99	49.193.262,30	30.113.071,60

SPESE						
TITOLI	2009		2010		2011	
	IMPEGNATO	PAGATO	IMPEGNATO	PAGATO	IMPEGNATO	PAGATO
SPESE CORRENTE	35.513.162,82	25.617.465,03	38.073.357,31	28.553.876,30	39.395.347,58	30.122.164,35
SPESE C/CAPITALE	3.673.610,76	56.756,86	3.715.060,02	42.175,37	2.436.511,45	38.595,00
RIMBORSO DI PRESTITI	747.986,34	747.986,34	782.075,09	782.075,09	817.764,75	817.764,75
SERVIZIO C/TERZI	8.014.945,98	6.685.361,70	6.711.765,11	5.905.997,16	5.646.698,49	4.886.457,03
TOTALE SPESE	47.949.705,90	33.107.569,93	49.282.257,53	35.284.123,92	48.296.322,27	35.864.981,13

GESTIONE RESIDUI						
ENTRATE	2009		2010		2011	
	RESIDUI ATTIVI	RISCOSSIONE	RESIDUI ATTIVI	RISCOSSIONE	RESIDUI ATTIVI	RISCOSSIONE
TRIBUTARIE	14.180.025,70	9.112.179,45	12.986.045,82	8.052.665,88	14.846.681,73	7.703.407,10
TRASFERIMENTO STATO	3.475.757,28	3.178.996,17	4.799.445,25	3.226.974,92	6.566.409,57	5.327.310,81
EXTRATRIBUTARIE	6.749.241,21	2.462.085,70	7.627.925,80	2.961.620,21	7.093.383,52	2.189.914,22
ALIENAZIONI, TRSAFE., ECC.	11.249.957,92	2.039.062,46	10.579.083,46	1.712.103,63	5.701.526,15	2.020.132,07
ENTRATE DA ACCE. PRESTITI	4.250.624,08	794.404,28	3.456.219,79	1.296.610,65	2.156.147,28	10.283,86
SERVI CONTO TERZI	1.580.624,96	737.859,13	1.978.058,94	1.432.415,23	1.292.010,44	730.456,36
TOTALE ENTRATE SU RESIDUI	41.486.231,15	18.324.587,19	41.426.779,06	18.682.390,52	37.656.158,69	17.981.504,42
SPESE	2009		2010		2011	
	RESIDUI PASSIVI	PAGATO	RESIDUI PASSIVI	PAGATO	RESIDUI PASSIVI	PAGATO
SPESE CORRENTE	14.450.402,85	7.803.508,10	15.971.268,05	7.656.053,19	14.604.821,60	8.155.727,67
SPESE C/CAPITALE	31.459.250,55	3.268.713,95	31.620.948,70	3.365.546,08	27.110.521,60	7.050.831,02
RIMBORSO DI PRESTITI	0	0	0	0	0	0
SERVIZIO C/TERZI	1.147.308,55	602.406,53	1.787.971,52	715.022,10	1.672.548,96	461.261,15
TOTALE RESIDUI SU SPESE	47.056.961,95	11.674.628,58	49.380.188,27	11.736.621,37	43.387.892,16	15.667.819,84

INDICI PER ANALISI FINANZIARIA			
	2009	2010	2011
TRASFERIMENTI DALLO STATO (Entrata tit. 2, categ. 1)	8.921.349,88	9.833.759,13	8.255.154,55
INTERESSI PASSIVI (Spesa Tit.1, Interv.6)	544.917,20	510.828,45	475.138,79
SPESA DEL PERSONALE (Spesa Tit.1, Interv.1)	16.628.498,00	15.855.445,79	16.734.042,40
QUOTA CAPITALI MUTUI (Spesa Tit.3)	747.986,34	782.075,09	817.764,75

dati economico patrimoniali

		2010	2011
Autonomia finanziaria	$\frac{\text{Titolo I} + \text{Titolo III}}{\text{Titolo I} + \text{II} + \text{III}} \times 100$	51,436	50,556
Autonomia impositiva	$\frac{\text{Titolo I}}{\text{Titolo I} + \text{II} + \text{III}} \times 100$	38,551	39,471
Pressione finanziaria	$\frac{\text{Titolo I} + \text{Titolo III}}{\text{Popolazione}}$	445,17	443,06
Pressione tributaria	$\frac{\text{Titolo I}}{\text{Popolazione}}$	333,66	345,91
Intervento erariale	$\frac{\text{Trasferimenti statali}}{\text{Popolazione}}$	214,55	179,96
Intervento regionale	$\frac{\text{Trasferimenti regionali}}{\text{Popolazione}}$	205,1	246,59
Incidenza residui attivi	$\frac{\text{Totale residui attivi}}{\text{Totale accertamenti di competenza}} \times 100$	89,457	78,781
Incidenza residui passivi	$\frac{\text{Totale residui passivi}}{\text{Totale impegni di competenza}} \times 100$	104,788	83,136
Indebitamento locale pro capite	$\frac{\text{Residui debiti mutui}}{\text{Popolazione}}$	231,19	213,19
Velocità riscossione entrate proprie	$\frac{\text{Riscossione Titolo I + III}}{\text{Accertamenti Titolo I + III}} \times 100$	32,19	35,272
Rigidità spesa corrente	$\frac{\text{Spese personale} + \text{Quote ammortamento mutui}}{\text{Totale entrate Tit. I + II + III}} \times 100$	43,228	44,843
Velocità gestione spese correnti	$\frac{\text{Pagamenti Tit. I competenza}}{\text{Impegni Tit. I competenza}} \times 100$	74,997	76,461
Redditività del patrimonio	$\frac{\text{Entrate patrimoniali}}{\text{Valore patrimoniale disponibile}} \times 100$	14,18	14,802
Patrimonio pro capite	$\frac{\text{Valori beni patrimoniali indisponibili}}{\text{Popolazione}}$	704,59	703,74
Patrimonio pro capite	$\frac{\text{Valori beni patrimoniali disponibili}}{\text{Popolazione}}$	59,51	59,04
Patrimonio pro capite	$\frac{\text{Valori beni demaniali}}{\text{Popolazione}}$	490,79	483,11

	Popolazione		
Rapporto dipendenti / popolazione	$\frac{\text{Dipendenti}}{\text{Popolazione}} \times 100$	0,585	0,576

ENTRATE				
TITOLI	2010		2011	
	ACCERTATO	INCASSATO	ACCERTATO	INCASSATO
TRIBUTARIE	15.293.209,59	4.833.838,15	15.867.437,20	5.577.158,87
TRASFERIMENTO STATO	19.265.435,21	14.240.969,34	19.876.411,78	14.840.475,39
EXTRATRIBUTARIE	5.111.318,90	1.734.423,56	4.456.367,47	1.591.420,52
ALIENAZIONI, TRSAFE., ECC.	2.405.312,68	1.322.480,47	3.346.347,36	3.203.277,76
ENTRATE DA ACCE. PRESTITI	0	0	0	0
SERVI CONTO TERZI	6.711.765,11	5.756.275,47	5.646.698,49	4.900.739,06
TOTALE ENTRATE	48.787.041,49	27.887.986,99	49.193.262,30	30.113.071,60

SPESE				
TITOLI	2010		2011	
	IMPEGNATO	PAGATO	IMPEGNATO	PAGATO
SPESA CORRENTE	38.073.357,31	28.553.876,30	39.395.347,58	30.122.164,35
SPESA C/CAPITALE	3.715.060,02	42.175,37	2.436.511,45	38.595,00
RIMBORSO DI PRESTITI	782.075,09	782.075,09	817.764,75	817.764,75
SERVIZIO C/TERZI	6.711.765,11	5.905.997,16	5.646.698,49	4.886.457,03
TOTALE SPESA	49.282.257,53	35.284.123,92	48.296.322,27	35.864.981,13

GESTIONE RESIDUI				
ENTRATE	2010		2011	
	RESIDUI ATTIVI	RISCOSSIONE	RESIDUI ATTIVI	RISCOSSIONE
TRIBUTARIE	12.986.045,82	8.052.665,88	14.846.681,73	7.703.407,10
TRASFERIMENTO STATO	4.799.445,25	3.226.974,92	6.566.409,57	5.327.310,81
EXTRATRIBUTARIE	7.627.925,80	2.961.620,21	7.093.383,52	2.189.914,22
ALIENAZIONI, TRSAFE., ECC.	10.579.083,46	1.712.103,63	5.701.526,15	2.020.132,07
ENTRATE DA ACCE. PRESTITI	3.456.219,79	1.296.610,65	2.156.147,28	10.283,86
SERVI CONTO TERZI	1.978.058,94	1.432.415,23	1.292.010,44	730.456,36
TOTALE ENTRATE SU RESIDUI	41.426.779,06	18.682.390,52	37.656.158,69	17.981.504,42
SPESE	2010		2011	
	RESIDUI PASSIVI	PAGATO	RESIDUI PASSIVI	PAGATO
SPESA CORRENTE	15.971.268,05	7.656.053,19	14.604.821,60	8.155.727,67
SPESA C/CAPITALE	31.620.948,70	3.365.546,08	27.110.521,60	7.050.831,02
RIMBORSO DI PRESTITI	0	0	0	0
SERVIZIO C/TERZI	1.787.971,52	715.022,10	1.672.548,96	461.261,15
TOTALE RESIDUI SU SPESE	49.380.188,27	11.736.621,37	43.387.892,16	15.667.819,84

INDICI PER ANALISI FINANZIARIA	
2011	
TRASFERIMENTI DALLO STATO (Entrata tit. 2, categ. 1)	8.255.154,55
INTERESSI PASSIVI (Spesa Tit.1, Interv.6)	475.138,79
SPESA DEL PERSONALE (Spesa Tit.1, Interv.1)	16.734.042,40
QUOTA CAPITALI MUTUI (Spesa Tit.3)	817.764,75

3.3 Stato di salute organizzativa

Modello	Indicatore	Dirigenti	2012	2013	2014	Vari azio ne
	Responsabilizzazio ne personale	Numero dirigenti	5	6	6	0
	Turn over in entrata	Numero dirigenti	0	1	0	
Capitale umano	Indicatore		2012	2013	2014	Vari azio ne
	Capacità organizzativa personale	Ore annue di straordinario	9.918	**		
Formazione	Indicatore	Formula	2012	2013	2014	Vari azio ne
	Grado di aggiornamento	Num. partecipanti a corsi di aggiornamento /tot. Dipendenti	59.85%	62,00%	50%	
Benessere	Indicatore	Formula	2012	2013	2014	Vari azio ne
	Salario accessorio	Risorse stabili	1.247.780,35	1.199.264,27	1.151.293,70	
	Salario accessorio	Risorse variabili	82.858,67	80.953,25	128.923,82	
	Salario accessorio Dirigenti	Posizione	203.621,67	203.590,00	203.590,00	
	Salario accessorio Dirigenti	Risultato	57.961,23	56.628,00	56.628,00	
Indicatori di genere	Indicatore		2012	2013	2014	Vari azio ne
	Dirigenti donne	n. donne responsabili / tot. responsabili (maschi + femmine)	2 / 7	2 / 5	2/6	

Posizioni organizzative donne	Dipendente donna a tempo indeterminato con posizione organizzativa / tot. Dipendenti con posizione organizzativa (maschi+femmine)		2012	2013	2014	Vari azio ne
			7/22	11/25	11/25	

	Dirigenti donne	n. donne responsabili / tot. responsabili (maschi + femmine)	2 / 7	2 / 5	2 / 6	
--	-----------------	--	-------	-------	-------	--

ICT	Indicatore		2012	2013	2014	Vari azio ne
	Diffusione posta elettronica	n. indirizzi postazione/ tot. Dipendenti	180	180	180	

3.4 Stato di salute delle relazioni

cittadinanza	indicatore	formula	2012	2013	2014	variazione
	Segnalazioni e reclami URP	Segnalazioni e reclami	241	430	670	
	Contenziosi legali	Contenziosi gestiti nell'anno	320	273	266	
	Sentenze	Risolti a favore del Comune sentenze emesse nell'anno	Su 82 sentenze 44 a favore	Su 67 sentenze 27 a favore	Su 85 sentenze n. 35 favorevoli	
	Sanzioni amministrative per violazioni C.d.S.	Totale sanzioni	4939	2707	2811	
	Sanzioni amministrative accertate dal Corpo di P.M.	Totale sanzioni	126	178	145	
Portatori di interesse	indicatore	formula	2012	2013	2014	variazione
	coinvolgimento nella preparazione del Piano di governo del territorio	n. consulte giovanili sport e handicap	3	3	3	
	dotazione di fabbricati per associazioni	Fabbricati comunali concessi o condivisi con associazioni (Finanziari, Carabinieri, Unitre, Diabetici, Croce Rossa)	5	5	5	
	Collaborazione fra Comune e associazioni	n. iniziative organizzate dal Comune con la partecipazione di associazioni (spettacoli e attività sportive)	205	200	184	
	partecipazione del Comune alle attività delle associazioni	n. iniziative delle associazioni patrocinate dal Comune	6	10	12	
Elenco dei principali portatori di interesse						
Associazioni, imprese, altre pubbliche amministrazioni, utenti, contribuenti, fornitori, finanziatori, gruppi di persone, dipendenti:						
Consorzio trapanese per la legalità e lo sviluppo totali comuni associati n. 12						
Consorzio ASI della Provincia di Trapani totali agglomerati industriali di n. 12 Comuni						

Distretto Turistico Regionale siciliano del Golfo di Castellammare associati n. 11 di cui n. 9 Comuni.
Terra dei Fenici S.p.a totale Comuni associati n. 14
Società Consortile a.r.l. "Golfo di Gastellammare s.r.l" n. Comuni Associati 8
SRR Trapani Provincia Nord (società regolamentazione rifiuti) totale Comuni associati n. 14
Servizi gestiti in concessione : Accertamento imposta pubblicità – alla società AIPA s.p.a.
Gruppi di Azione Locale GAL e dei Piani di sviluppo Locali PSL. Enti associati Comuni n. 7 oltre a n. 12 associati
PRUSST TERRE D'OCCIDENTE altri Comuni partecipanti n. 4
PATTO TERRITORIALE soggetti partecipanti n. 13 oltre ad associazioni di categoria e datoriali (CASAR e SASI 2000.

3.5 Approfondimento: le persone che lavorano in Comune

Analisi qualitativa/quantitativa	indicatore anno 2013	Valore numerico
	Personale a tempo indeterminato	197
	Personale a tempo indeterminato ad Orario ridotto	30
	Personale a tempo determinato	402
	Età media del personale (anni)	47
	Età media delle posizioni organizzative (anni)	55
	Tasso di crescita personale nel triennio	0
	Posizioni organizzative in possesso di laurea/posizioni organizzative	13
	Ore di formazione (media per dipendente-totale ore di formazione anno 2013)	18
Analisi benessere organizzativo	Indicatore	Valore
	Giorni di assenza per malattia anno 2012	4195
	Giorni di assenza per malattia anno 2013	4789
	Tasso di dimissioni premature	0
	Tasso di richieste di trasferimento su personale	0
	Numero di infortuni anno 2012	21
	Numero di infortuni anno 2013	14
	Totale personale femminile a tempo indeterminato	99
	Indicatore	Valore al 30/10/2014

PREMESSA

Nell'ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, con il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 è stato delineato il quadro normativo degli interventi volti a promuovere l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, dell'efficienza e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Particolare rilievo assume il titolo II del decreto - "Misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*" - che introduce il ciclo della *performance*, finalizzando espressamente la misurazione e la valutazione della *performance* dell'ente pubblico al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti, in un quadro di trasparenza dei risultati stessi e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Per assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, il decreto introduce due documenti:

- in chiave programmatica, il piano della *performance*, da adottare annualmente, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria. Il piano esplicita gli obiettivi per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, nel quadro delle risorse disponibili;
- in fase di rendicontazione, la relazione sulla *performance*, che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate.

Per il Comune di Alcamo, l'entrata in vigore del decreto 150 - ed in particolare l'introduzione del ciclo della *performance* - rappresenta un'opportunità per:

- rileggere gli attuali processi e strumenti di programmazione/progettazione in un'ottica unitaria, sviluppando gli obiettivi strategici e gestionali nell'ambito di un medesimo processo/piano;
- rafforzare il percorso, già avviato con il nuovo mandato amministrativo, di progressiva integrazione tra i sistemi di programmazione e i sistemi di valutazione delle prestazioni del personale, dirigente e non dirigente, percorso tracciato dagli indirizzi politico-programmatici.

Con deliberazione n.29 del 12/02/2013 e n. 177 del 17/06/2013 l'Amministrazione comunale ha adeguato il proprio regolamento organizzativo al quadro delineato dalla riforma. Per quanto riguarda, in particolare, il piano della *performance*, l'art. 25 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi affida al piano la funzione di trasparenza intesa come accessibilità totale anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Esso rappresenta « in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della *performance* attesa dall'ente, nonché l'esplicitazione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale dirigente».

Il piano della *performance* è, quindi, redatto in forma semplificata e adottato a seguito dell'approvazione della Relazione previsionale e programmatica 2014/2016 (RPP) e del Piano esecutivo di gestione 2012, nonché dell'assegnazione degli obiettivi per l'anno di riferimento al personale dirigente.

L'ulteriore importante tassello che si è aggiunto al processo di attuazione della riforma è rappresentato dall'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance

organizzativa ed individuale come previsto dall'art. 7, comma 1 del decreto legislativo 150/2009.

L'art. 25 cit. del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce che "La Giunta Municipale adotta un documento programmatico triennale da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

- a) un adeguato livello di trasparenza;
- b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
- c) la massima trasparenza in ogni fase del ciclo della performance.

In particolare, per quanto riguarda i contenuti del piano della *performance*, il Sistema prevede che la scelta del livello di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa venga effettuata, in avvio del ciclo della *performance* di ciascun esercizio, all'interno del piano. Pertanto, nel presente documento, al paragrafo 7 viene illustrata l'articolazione della performance organizzativa del Comune di Alcamo. Il sistema prevede anche che, per quanto concerne la misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale dirigente, gli obiettivi individuali confluiscono nel piano della *performance*, come illustrato.

4. LA STRUTTURA DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Come accennato in premessa, il piano della *performance* non costituisce, per il Comune di Alcamo, uno strumento per introdurre processi e logiche sconosciuti o estranei ai sistemi di programmazione, controllo e valutazione dell'ente, bensì rappresenta un elemento di stimolo per rafforzare e migliorare la qualità e l'efficacia dei processi di sviluppo e integrazione di tali sistemi già esistenti da tempo – Relazione Previsionale e Programmatica – P.E.G. – Obiettivi gestionali.

E' quindi necessario, prima di esplicitare l'articolazione della *performance* all'interno del Comune di Alcamo, richiamare i diversi livelli di pianificazione e programmazione, ripercorrendo brevemente il percorso che, a partire dalla carta dei valori e dalle linee programmatiche di mandato dell'ente (paragrafo 5), conduce ai programmi della relazione previsionale e programmatica e, conseguentemente, agli obiettivi che rappresentano la parte centrale del piano della *performance*. Nel paragrafo 6 sono richiamati i programmi, unitamente ai collegamenti con la struttura organizzativa dell'ente.

Nel paragrafo 7 è illustrata la *performance* organizzativa, ovvero il contributo che un'area di responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholders*.

Per il Comune di Alcamo la performance organizzativa ed individuale è stata articolata a livello generale di ente, in relazione alla scelta del macro ambito di misurazione e valutazione "Stato di salute dell'Amministrazione", sono stati individuati degli indicatori attinenti alla gestione finanziaria del Comune di Alcamo e degli indicatori attinenti alla gestione del personale.

Nel P.E.G. che si approva in uno al presente piano sono riportati, distintamente per programma, gli obiettivi assegnati alla dirigenza e gli obiettivi gestionali.

5. I VALORI E LE LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO DEL COMUNE DI ALCAMO

A partire dall'indicazione contenuta nel programma del Sindaco si definisce il sistema valoriale dell'Ente attraverso i seguenti tasselli:

- I cittadini debbono CONOSCERE PER POTER DECIDERE. « La pubblica amministrazione deve curarsi di trasmettere la sua attività in modo che anche il cittadino meno preparato capisca, poiché il cittadino che non conosce o non capisce le "cose" della pubblica amministrazione è meno cittadino degli altri. (...) la trasparenza deve essere il *modus operandi*, il veicolo per condurre non solo i cittadini, ma anche i corpi intermedi della società come le associazioni, le fondazioni o i comitati locali, a partecipare e comprendere i passaggi decisionali della politiche e della macchina

amministrativa, perché le scelte siano più coscienti ed aderenti alle esigenze di ogni cittadino».

- I cittadini hanno il diritto di avere le **STESSE OPPORTUNITÀ DI CRESCITA**. «L'uguaglianza tra i cittadini consiste anche nel fatto che tutti, sia pure nella diversità delle loro posizioni sociali, possono dirsi orgogliosi di abitare nella propria città (...). Possano in sostanza ricevere tutti le stesse opportunità di crescita all'interno della comunità in cui vivono. (...)».
- **PROTAGONISTI DELLE SFIDE AMBIENTALI**: qualità dell'aria qualità del verde, qualità della vita. «Il rispetto dell'ambiente in cui viviamo è un valore riconosciuto dai cittadini Alcamesi. Progettare Alcamo più bella, significa renderla più vivibile. Le aree verdi devono essere incrementate ma soprattutto rese accessibili e sicure. Le famiglie devono appropriarsene in piena sicurezza. Il miglioramento della qualità dell'aria e dell'ambiente non si ottiene impedendo l'utilizzo del mezzo privato ma attuando politiche di efficienza, di risparmio energetico e privilegiando le fonti rinnovabili».
- I cittadini devono non aver timore di **ABITARE NELLA PROPRIA CITTÀ**, giorno e notte, in qualsiasi parte di essa. «Tutti i cittadini hanno il diritto di vivere sentendosi protetti e non dovendosi occupare da soli di come scongiurare la paura della criminalità o dell'indigenza (...). La garanzia della sicurezza è un obiettivo legato alla libertà delle persone, è un diritto primario, ma anche un obiettivo che deve contrastare in primo luogo l'indifferenza, attraverso la valorizzazione delle risorse che la società civile mette già a disposizione di tutti».
- **RENDERE LA VITA DI CHI FA PER GLI ALTRI PIÙ SEMPLICE POSSIBILE**. «Abbiamo troppa fiducia in "chi fa" per poter pensare di fare tante cose al posto suo (...). Ma una cosa la possiamo fare: rendergli la vita più semplice possibile. Siamo consapevoli che semplificando la vita di coloro che rischiano e creano ricchezza per tutti abbiamo fatto la cosa più importante perché, liberata la pista da tutti gli intralci, tutti correranno più velocemente e i benefici potranno ricadere su tutti. Ispirandoci al principio di sussidiarietà vogliamo che l'ente pubblico non faccia ciò che può fare meglio il cittadino esprimendo la sua libertà di intraprendere e di organizzare».
- **IL CAPITALE UMANO**. «La capacità e l'esperienza che nascono dal proprio lavoro sono per noi talmente importanti che li consideriamo come vere e proprie espressioni della persona stessa, sono infatti, frutto, ambedue, dell'impegno e del desiderio di crescere delle persone (...). Non devono pertanto essere visti come fattori solamente economici, ma come elementi necessari per la realizzazione di ciascuno e per lo sviluppo di quanti vivono con noi. Dunque costituiscono un vero e proprio capitale di uomini, un capitale umano (...) » .
- **EDUCARE, CURARE ED AIUTARE; NON ABBANDONARE MAI CHI DA SOLO NON CE LA FA**. «Non è civile una società che si disinteressa dell'educazione dei suoi abitanti o che abbandona chi è, per le vicende della vita, in difficoltà. Così l'Amministrazione deve preoccuparsi di tutta la sua collettività in ogni suo strato: sociale come generazionale, dai benestanti agli indigenti, dai giovani sino agli anziani. Solo soddisfacendo questa condizione la collettività sarà successivamente in grado di accogliere ed ospitare. E' una questione di priorità, prima bisogna curarsi dei cittadini e degli anziani che hanno fatto questa città e che non possono essere abbandonati. Educare ed aiutare sono esigenze primarie che muovono dal principio di identità e di appartenenza che intendiamo continuare a valorizzare. (...) E' con questo spirito tipico della nostra cultura, solidale e volta alla sussidiarietà che intendiamo occuparci di coloro che stanno vivendo un periodo difficile della loro vita (...) » .

Dai valori sopra richiamati sono state sviluppate le linee programmatiche di mandato, articolate nei seguenti punti:

1. Sicurezza: liberi di vivere
2. Centro storico
3. Urbanistica e territorio: sviluppo nel rispetto dell'ambiente
4. Immigrazione: identità e integrazione
5. Giovani e sport: luoghi ed impianti per crescere insieme
6. Traffico e trasporti: liberi di circolare
7. Ambiente: difendere la salute dei cittadini
8. Servizi sociali: aiutare chi non ce la fa da solo
9. Scuola e cultura: ripartire dall'educazione
10. Uffici comunali: valorizzare chi merita, rendere la vita più semplice ai cittadini.

6. DALLE LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO AI PROGRAMMI - IL COLLEGAMENTO CON LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Sulla base del programma di mandato 2012/2017 sono stati definiti 12 programmi:

1. Migliorare in Comune
2. Il Comune al servizio del cittadino
3. Sicurezza
4. Servizi alla famiglia e alla persona
5. Le politiche per la casa
6. La scuola: pari opportunità di crescita
7. Valorizzare e promuovere la città di Alcamo
8. Promuovere lo sviluppo economico locale
9. Centro storico e progetti speciali
10. Pianificare e gestire il territorio per abitare, per lavorare, per muoversi
11. Tutelare l'ambiente e il cittadino
12. Manutenzione della città e lavori pubblici

Tali programmi, sviluppati su un orizzonte temporale triennale, sono contenuti nella Relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione, approvato annualmente dal Consiglio comunale.

Nella Relazione i programmi sono correlati alle risorse finanziarie e umane disponibili per la loro realizzazione.

Il programma 12 "Manutenzione della città e dei lavori pubblici", in cui sono illustrati gli investimenti previsti nel triennio, non sono associati ad una specifica linea di mandato in quanto interessano, trasversalmente, tutti gli ambiti in cui è articolata la programmazione dell'ente.

Nello schema sotto riportato è indicato il quadro di raccordo tra programmi e la struttura organizzativa responsabile della gestione finalizzata alla realizzazione di tali programmi.

PROGRAMMI 2014/2016

STRUTTURA ORGANIZZATIVA CORRISPONDENTE

SICUREZZA DEL TERRITORIO	n. 21 RPP	■ Corpo di Polizia municipale
ORGANI ISTITUZIONALI E FONDI COMUNITARI	n. 20 RPP	■ Settore servizi tecnici e gestione del territorio - Settore Affari generali e risorse umane
PROMUOVERE LO SVILUPPO ECONOMICO LOCALE	n. 24 RPP	■ Settore Servizi al cittadino-sviluppo economico

SERVIZI ALLA FAMIGLIA E ALLA PERSONA POLITICHE PER LA CASA	n. 25 RPP	■ Settore Servizi al cittadino- sviluppo economico
TUTELARE L'AMBIENTE E IL CITTADINO	n. 30 RPP	■ Settore servizi tecnici e gestione del territorio -
LA SCUOLA: PARI OPPORTUNITÀ DI CRESCITA	n. 25 RPP	■ Settore Servizi al cittadino- sviluppo economico
VALORIZZARE E PROMUOVERE LA CITTÀ CON LA CULTURA ED IL TURISMO	n. 25 RPP	■ Settore Servizi al cittadino- sviluppo economico
IL COMUNE AL SERVIZIO DEL CITTADINO	n. 24 RPP	■ Settore Affari generali e risorse umane
PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO	N. 28 RPP	■ Settore urbanistica e pianificazione territoriale
MIGLIORARE IN COMUNE	N. 23 RPP N. 22 RPP	■ unità di staff al Sindaco ■ unità di staff al Segretario ■ Controllo interno ■ Settore AA.GG. Risorse umane ■ Settore economico e finanziario
MANUTENZIONE DELLA CITTA' E LAVORI PUBBLICI	N. 27 RPP	■ Settore servizi tecnici e gestione del territorio -
TUTELA LEGALE E DIFESA COMUNALE	N. 30 RPP	■ Segreteria Generale ■ Avvocatura comunale

7. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Come indicato nella premessa, il nuovo sistema di misurazione e valutazione definisce a decorrere dal 01/01/2013 la performance organizzativa come "il contributo che un'area di responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholders*".

Per il Comune di Alcamo la performance organizzativa viene articolata come segue:

Il livello di misurazione e valutazione viene definito nelle seguenti percentuali:

LIVELLI DI PERFORMANCE – ART. 5 – COMMA 11 L. 135/2012	Percentuale
1) <i>Performance</i> organizzativa di ente	25%
2) <i>Performance</i> organizzativa di settore/unità di staff attraverso obiettivi specifici misurabili	50%
3) <i>Comportamenti organizzativi di cui all'art. 5 comma 11 lett. L. 135/2012</i>	25%

- a livello generale di ente, in relazione alla scelta del macro ambito di misurazione e valutazione "Stato di salute dell'Amministrazione", sono stati individuati i seguenti indicatori attinenti sia alla gestione finanziaria del bilancio del Comune di Alcamo, sia alla gestione del personale e dei servizi, con i corrispondenti target 2013. Lo "Stato di salute"

INDICATORE	DEFINIZIONE	TARGET 2014 rispetto al 2013
Ammontare dei debiti fuori bilancio nell'esercizio di riferimento derivante da sentenze di condanna dell'Amministrazione	Spesa corrente finanziata all'intervento 1.01.08.08 del centro di spesa Avvocatura Comunale	< 30%
Recupero somme derivanti da sentenze a favore dell'Amministrazione	Valutazione dell'ammontare delle somme riscosse coattivamente o spontaneamente a seguito di attività dell'Avvocatura.	fino alla somma di €50.000 l'obiettivo si intende raggiunto
Esistenza di procedimenti di esecuzione forzata per una percentuale predefinita delle spese correnti	Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia.	Minore del 1%
Riduzione del tasso di assenza per malattia	Percentuale di riduzione delle assenze a quel titolo rispetto all'anno precedente	= > del 10%
Riduzione spesa complessiva per carburanti rispetto all'anno precedente	Percentuale di riduzione della spesa complessiva per le finalità suddette rispetto all'anno precedente	Spesa 2014 < 15%
Riduzione spesa complessiva per corrispondenza postale rispetto all'anno precedente	Percentuale di riduzione della spesa complessiva per le finalità suddette rispetto all'anno precedente, tenuto conto dell'obbligo di invio della PEC	Spesa 2014 < 15%
Riduzione spesa complessiva per gestione servizio idrico integrato rispetto all'anno precedente al netto della spesa per acquisto acqua	Percentuale di riduzione della spesa complessiva per le finalità suddette rispetto all'anno precedente.	Spesa 2014 < 15%
Riduzione spesa complessiva per gestione servizio ambiente rispetto all'anno precedente (Raccolta r.s.u.; gestione discarica)	Percentuale di riduzione della spesa complessiva per le finalità suddette rispetto all'anno precedente.	Spesa 2014 < 10%
Implementazione uso posta elettronica interna e velocizzazione consegna corrispondenza fra i vari settori	Numero complessivo di postazioni interne dotate di scanner effettivamente attive con indicazione dei nominativi degli addetti e rispettivo indirizzo.	Incremento da 2 a 8 unità per settore, oltre quelle già attive

8. COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI POSTI IN ESSERE RISPETTO ALLE DIRETTIVE DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE (ART. 5 – COMMA 11 – LETT. B – L.135/2012) ED IN PARTICOLARE:

- a) Capacità di problem resolving ovvero la capacità autonoma di ciascun Dirigente di risolvere i problemi;
- b) Contributo dimostrato da ciascun Dirigente sul rispetto dei parametri del patto di stabilità;
- c) Rivisitazione della spesa corrente con concrete proposte/azioni di riduzione;
- d) Formulazione di un piano per la centralizzazione degli acquisti al fine di realizzare economie;
- e) Capacità di innovazione tecnologica anche mediante la riduzione del cartaceo e utenze telefoniche;
- f) Riorganizzazione del personale in base alle direttive impartite;
- g) Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

9. GLI OBIETTIVI DIRIGENZIALI 2014

In questo paragrafo sono individuati gli obiettivi assegnati al personale di qualifica dirigenziale (Dirigenti e Segretario Generale) per l'anno 2014, seguendo l'articolazione per programmi.

Per ciascun obiettivo vengono indicati:

La denominazione dell'obiettivo;

- l'indicatore di risultato atteso 2014;
- il dirigente responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
- il peso individuato, nell'ambito della percentuale di ponderazione del 50% attribuita all'elemento di valutazione degli obiettivi individuali.

La misurazione e valutazione degli obiettivi assegnati al personale con qualifica dirigenziale avviene in conformità ai criteri di cui al precedente paragrafo 7.

Circa i criteri di misurazione dei superiori elementi di valutazione, per quanto compatibili, si fa espresso riferimento alla metodologia già in uso nell'Ente e di cui alla deliberazione di G.M. n. 255 del 03/08/2009.

Elenco Schede obiettivi allegate per centro di responsabilità:

- Ufficio di staff Gabinetto del Sindaco
 - 1. Coordinamento attività Sindaco – Giunta
 - 2. Ufficio Stampa
- Avvocatura Comunale
 - 1. Strategie per una migliore e più efficace gestione del contenzioso
 - 2. Verso il processo civile telematico - PCT
- Polizia Municipale
 - 1. Formazione Ruolo
 - 2. Gestione riscossione
 - 3. Educazione stradale
 - 4. Controlli e disciplina traffico Alcamo Marina nel periodo estivo
 - 5. Infortunistica stradale
 - 6. Controlli delle aree di sosta vietata
 - 7. Attività di sicurezza
 - 8. Polizia amministrativa e giudiziaria

- Settore Servizi Finanziari
 1. Recupero evasione tributi ICI e TARSU in base alle risultanze finanziarie di bilancio
 2. Predisposizione Regolamento IUC e concreta applicazione
 3. Attivazione dei controlli interni per come disciplinati dalla delibera di Consiglio comunale n. 106 del 29/08/2013
 4. Accentramento acquisti provveditorato in base alle direttive sindacali
 5. Semplificazione dei procedimenti di entrata e spesa

- Settore Affari generali e Risorse Umane
 1. Coordinamento Settori Risorse umane – servizi demografici – Affari generali – Funzioni di Vice Segretario Generale
 2. Istruttoria, assistenza e redazione atti deliberativi della Giunta Comunale e del Consiglio comunale. Video ripresa e diffusione in streaming sedute del Consiglio comunale. Pubblicazione on line
 3. Posta elettronica certificata
 4. INA-SAIA-SIATEL
 5. Regolazione flussi migratori cittadini comunitari cittadini comunitari ed extracomunitari. Costituzione banca dati per finalità di pubblica sicurezza ed interventi sociali
 6. Gestione staccata Tribunale di Trapani – Ufficio del Giudice di Pace
 7. Procedure per la celebrazione dei matrimoni concordatari e civili. Separazioni e divorzi. Atti consequenziali.
 8. Procedure per l'effettuazione di elezioni. Atti consequenziali.
 9. Istituzione Anagrafe Nazionale Popolazione Residente – A.N.P.R.
 10. Politiche attive del lavoro – Applicazione norme regionali in materia di precariato. Gestione ed ottimizzazione del personale destinatario del regime transitorio dei lavori socialmente utili.
 11. Rinnovo contratto integrativo decentrato 2014/2016
 12. Riduzione costi telefonia mobile.

- Settore Servizi al cittadino ambiente sviluppo economico
 1. Offerta culturale alla città – realizzazione eventi per la promozione turistica e valorizzazione del territorio
 2. Gestione prima emergenza randagismo
 3. Pulizia del territorio
 4. Ufficio Servizi Sociali
 5. Piano di zona legge 328/2000 2010/2012 (seconda annualità)
 6. Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati (SPRAR)
 7. Cantieri di servizio di cui alla direttiva assessoriale del 26/07/2013 – progettazione esecutiva
 8. Rendicontazione e verifica stato di attuazione Piano di zona 2010-2012 per l'Assessorato regionale alla Famiglia (prima annualità)

- Settore Servizi Tecnici
 1. Servizi culturali
 2. Riqualificazione edilizia scolastica
 3. Protezione Civile
 4. Ufficio Tecnico del Traffico
 5. Servizi manutentivi
 6. Lavori Pubblici

- Settore Urbanistica e Pianificazione Territoriale
 1. Nuovo P.R.G. – seconda fase documento tecnico
 2. Regolamento delle antenne – piano territoriale delle antenne
 3. S.U.A.P. – Prosecuzione attività di competenza – Politiche energetiche – P.A.E.S.
 4. Abusivismo: Ricognizione e schedatura abusi edilizi acquisiti al Patrimonio comunale e predisposizione delibera per il Consiglio Comunale.