



**COMUNE DI ALCAMO**  
Provincia di Trapani

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**2013 – 2015**

## INDICE

1. Presentazione del Piano	Pag. 3
2. Identità	Pag. 4
2.1. Chi siamo	Pag. 4
2.2. Come operiamo	Pag. 5
2.3. Principi e Valori	Pag. 6
2.4. L'amministrazione in cifre	Pag. 7
2.5. La struttura organizzativa	Pag. 8
3. Il contesto	Pag. 12
3.1. Il Comune in cifre	Pag. 12
3.2. Stato di salute finanziaria	Pag. 14
3.3. Stato di salute organizzativa	Pag. 19
3.4. Stato di salute delle relazioni	Pag. 20
3.5. Approfondimento: le persone che lavorano in Comune	Pag. 22
4. La struttura del piano della performance	Pag. 24
5. I valori e le linee programmatiche di mandato del Comune di Alcamo	Pag. 25
6. Dalle linee programmatiche di mandato ai programmi - il collegamento con la struttura organizzativa	Pag. 26
7. La performance organizzativa	Pag. 28
8. Gli obiettivi dirigenziali 2013	Pag. 29
9. Gli obiettivi gestionali 2013	Pag. 308

## 1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. 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 il mandato dell'attuale amministrazione ha avuto inizio a giugno dell'anno 2012 e i documenti programmatici previsti dalla legge (relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale e annuale) non sono stati elaborati e approvati dall'amministrazione uscente e che, anche per l'esercizio 2013 è mancata un'adequata 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 (P.E.G. – Piano della Performance) risentono inevitabilmente della improvvisazione con la quale viene gestita 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 P.E.G. ed il Piano della Performance costituiscono unico documento programmatico. Ciò è un esplicito riconoscimento, da parte del legislatore, della preesistenza dei documenti programmatici negli Enti Locali per come definiti nel T.U.E.L. 267/2000 (bilancio di previsione annuale e pluriennale, relazione previsionale e programmatica, programma triennale ed annuale delle opere pubbliche, programmazione triennale ed annuale 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 2012 – 2014 il Piano della Performance dell'Ente è stato adottato con la deliberazione della Giunta Municipale n. 179 del 17/06/2013. La fase della validazione e della relazione a consuntivo circa il più efficace perseguimento degli obiettivi ivi prefissati per l'anno 2012 sono all'esame dell'O.I.V. solo di recente insediatosi nell'Ente (Det. Sindacale n.120 del 30/10/2013).

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 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 della paese, in piazza CIULLO.

Tutte le informazioni aggiornate sui servizi e sulle attività sono disponibili sul sito istituzionale [www.comune.alcamo.tp.it](http://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 <sup>1</sup>, 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 Distaccamento dei Vigili del Fuoco, di distaccamento 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. 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.

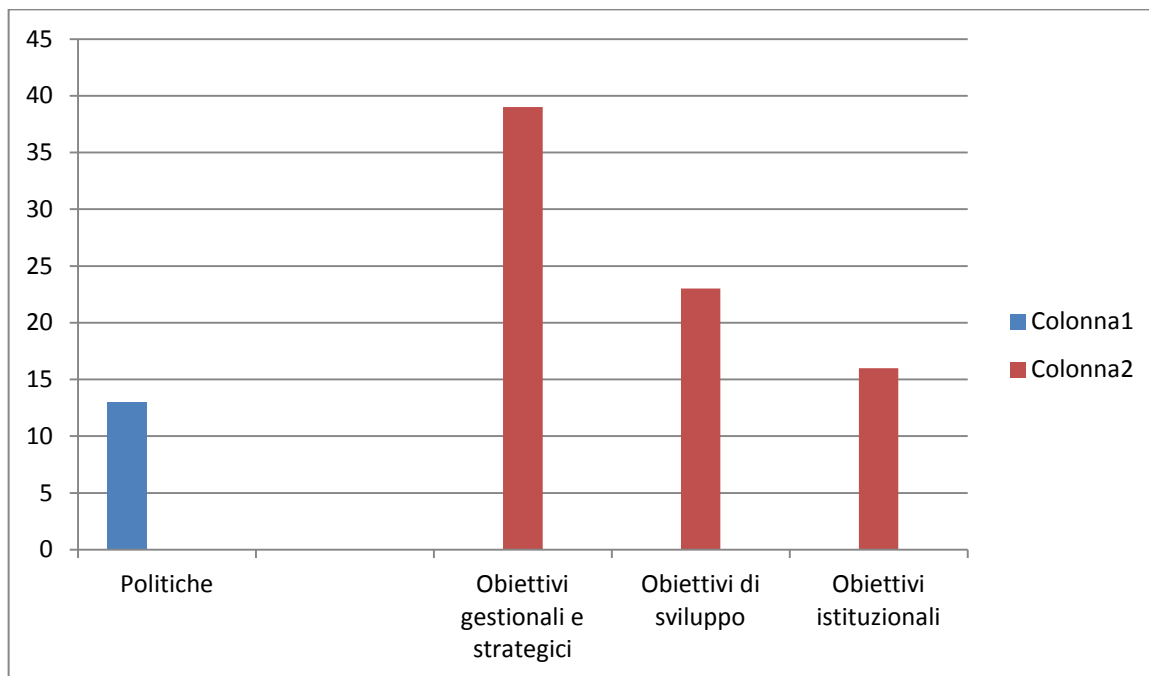
L'attuazione delle politiche si sviluppa, quindi, attraverso gli obiettivi strategici e successivamente in azioni, le quali rappresentano la base per i successivi sviluppi nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano Esecutivo di Gestione.

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

---

<sup>1</sup> Con impegno dei Comuni di Alcamo, Castellammare del Golfo e Calatafimi - Segesta si è avanzata istanza al Ministero della Giustizia per il mantenimento della sede del Giudice di Pace

## LE POLITICHE — GLI OBIETTIVI STRATEGICI - LE AZIONI



13 POLITICHE

54 OBIETTIVI (ordinari - strategici )

### 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 fiero e sobrio
- Alcamo giovane
- Alcamo sostenibile e vivibile,
- Alcamo capitale della cultura,
- Alcamo più solidale,
- Alcamo più 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 -

GIUNTA : N. 6 ASSESSORI

DOTT. SEBASTIANO BONVENTRE

Sindaco Società partecipate – energie rinnovabili

PAGLINO GIACOMO

Vice Sindaco Assessore Servizi manutentivi –  
Ambiente e verde pubblico – Cimiteri – Patrimonio  
– Pubblica Istruzione

ABBINANTI GIANLUCA

Assessore – Economia- Servizi Sociale - Sport-  
Politiche Giovanili - Rapporti con il Consiglio  
Comunale

DR. SIMONE GIUSEPPE

Assessore Polizia Urbana-Viabilità – Sanità –  
Servizi Demografici – Protezione Civile

PALMERI ELISA

Assessore -Affari Legali- Personale – Pari  
Opportunità - Cultura- Politiche Comunitarie

ARCH. TRAPANI FERDINANDO

Assessore – Urbanistica - SUAP –

MELODIA MASSIMO

Assessore Lavori Pubblici – Sviluppo Economico  
Agricoltura – Turismo – Spettacolo – Innovazione  
Tecnologica

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 1 A TEMPO DETERMINATO

N. 25 RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVE

N. 208 DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO COMPRESO IL SEGRETARIO GENERALE

N. 30 DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AD ORARIO RIDOTTO

N. 403 DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO AD ORARIO RIDOTTO

N. 181 LAVORATORI IMPEGNATI IN ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILI (A.S.U.)

## 2.5 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



### ORGANIGRAMMA UFFICI E SERVIZI COMUNALI

20/12/2012

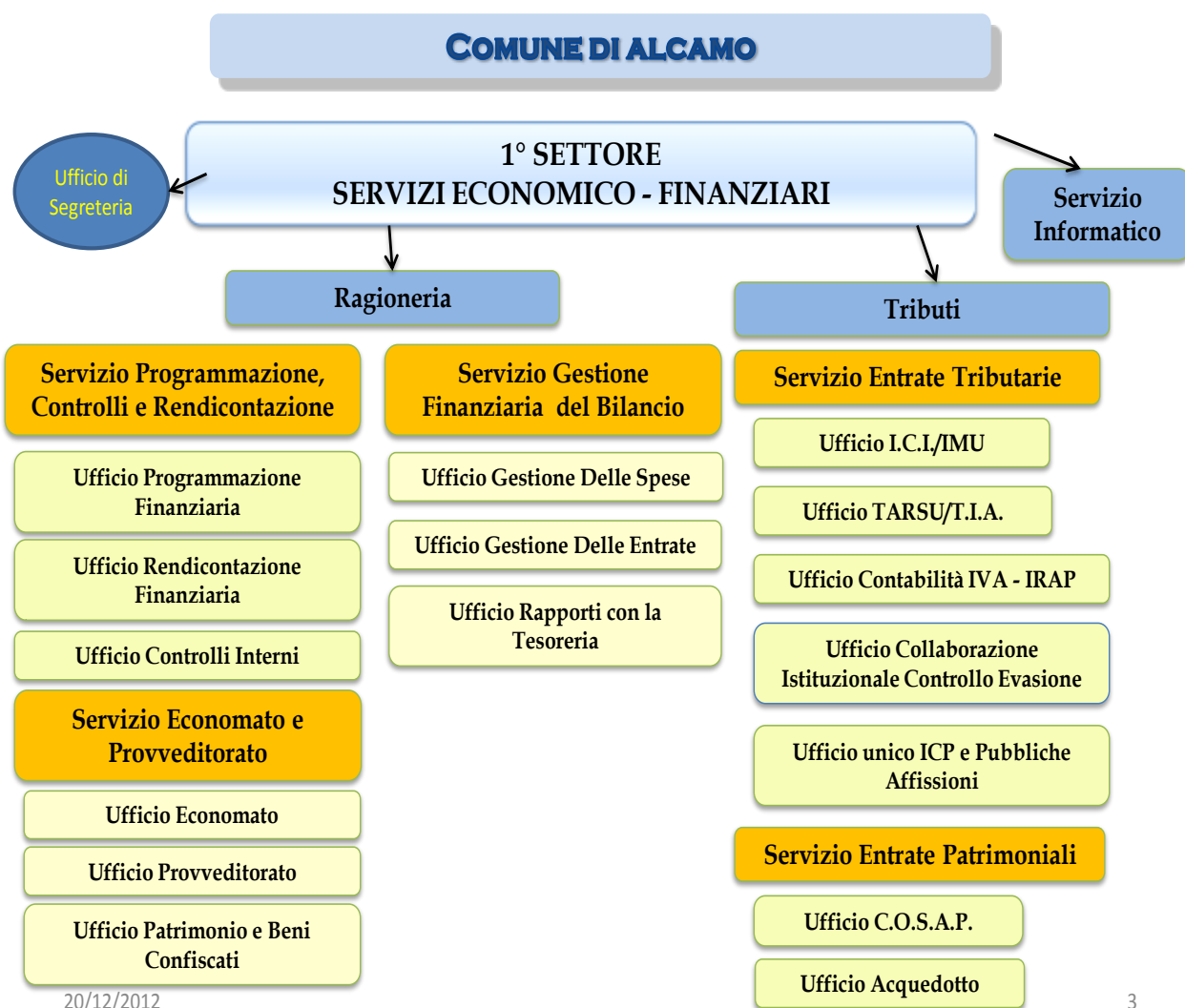
1



17/06/2013

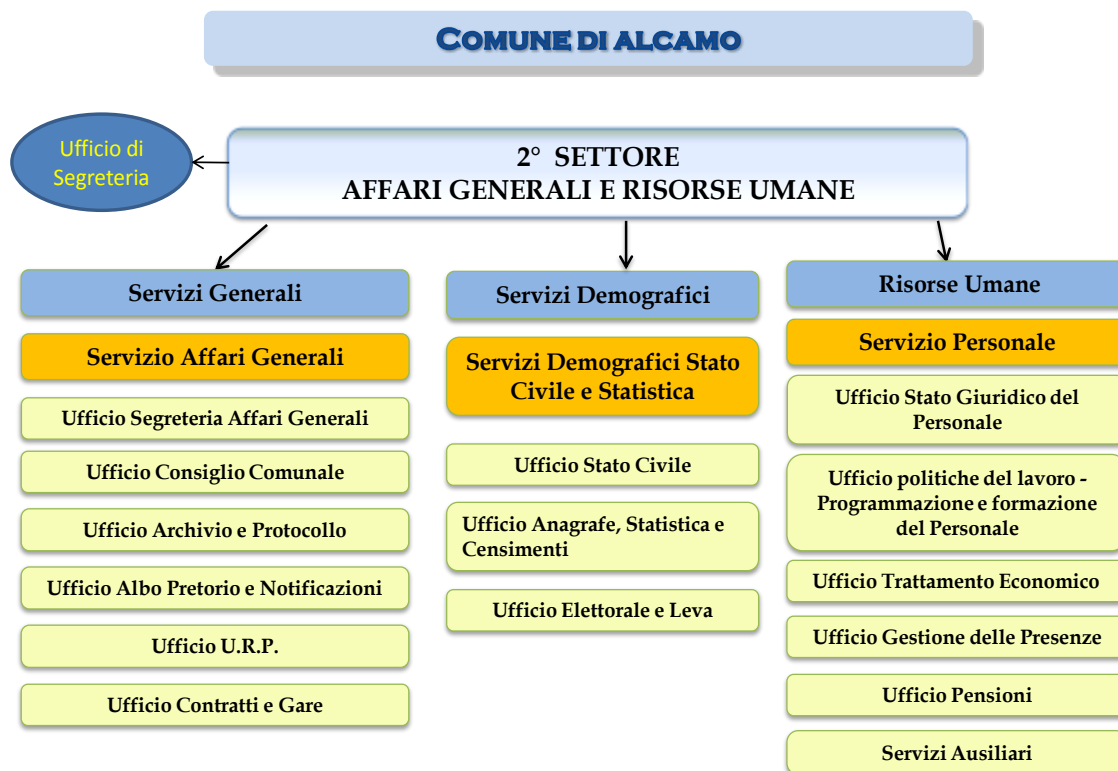
2



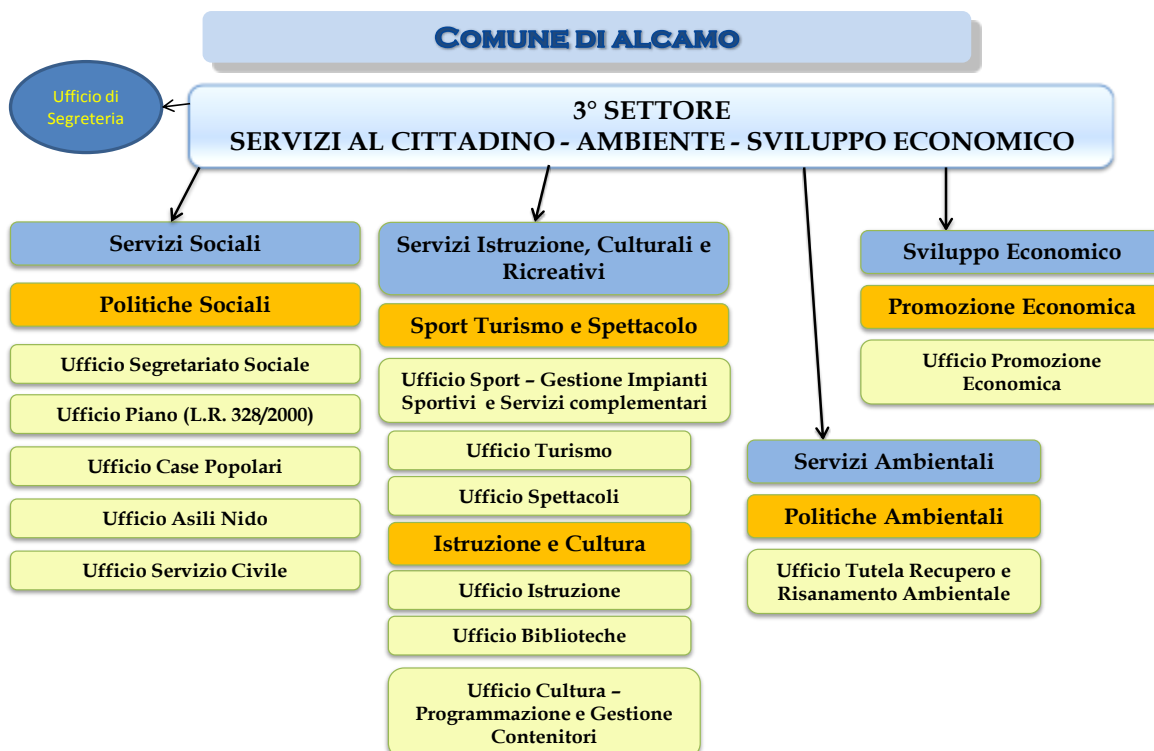


20/12/2012

3



5



5



17/06/2013

6



### 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		
	Abitanti	45.927
	Di cui popolazione straniera	1.497
	Nuclei familiari	17.960
	Tasso di natalità	0.10%
	In età prescolare (0-6)	2.787
	In età scuola dell'obbligo (7-14 anni)	3.712
	In forza lavoro 1° occupazione (15-21 anni)	3.825
	In età adulta (30-65)	21.957
	In età senile (oltre i 65 anni)	9.711
	Mortalità	0.11%
Presenza imprenditoriale		
	n. aziende presenti sul territorio	1.722
	n. bar, ristoranti, pizzerie	139
	n. artigiani, estetisti, parruc., barbieri	102
	Itineranti alimentari e non	206

	Mercato settimanale – n. ambulanti	200
	Esercizio di vicinato (fino a mq. 150)	700
	Medie strutture (da mq. 151 e mq. 1.000)	66
	n. artigiani meccanici, falegnami etc.)	281
	Attività ricettive (agriturismo, hotel, case di riposo)	28
Numero assicurazioni		totale:
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	2010		2011		2012	
	ACCERTATO	INCASSATO	ACCERTATO	INCASSATO	ACCERTATO	INCASSATO

TRIBUTARIE	15.293.209,59	4.833.838,15	15.867.437,20	5.577.158,87	20.114.090,71	11.283.764,89
TRASFERIMENTO STATO	19.265.435,21	14.240.969,34	19.876.411,78	14.840.475,39	12.526.080,74	6.016.045,82
EXTRATRIBUTARIE	5.111.318,90	1.734.423,56	4.456.367,47	1.591.420,52	4.718.683,73	1.809.548,93
ALIENAZIONI, TRSAFE., ECC.	2.405.312,68	1.322.480,47	3.346.347,36	3.203.277,76	11.423.513,78	4.635.308,64
ENTRATE DA ACCE. PRESTITI	0	0	0	0	0	0
SERVI CONTO TERZI	6.711.765,11	5.756.275,47	5.646.698,49	4.900.739,06	4.548.042,78	4.324.075,52
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>48.787.041,49</b>	<b>27.887.986,99</b>	<b>49.193.262,30</b>	<b>30.113.071,60</b>	<b>53.330.411,74</b>	<b>28.068.743,80</b>

SPESE						
TITOLI	2010		2011		2012	
	IMPEGNATO	PAGATO	IMPEGNATO	PAGATO	IMPEGNATO	PAGATO
SPESA CORRENTE	38.073.357,31	28.553.876,30	39.395.347,58	30.122.164,35	36.345.451,89	28.097.005,58
SPESA C/CAPITALE	3.715.060,02	42.175,37	2.436.511,45	38.595,00	10.257.219,11	27.771,00
RIMBORSO DI PRESTITI	782.075,09	782.075,09	817.764,75	817.764,75	1.245.095,73	1.245.095,73
SERVIZIO C/TERZI	6.711.765,11	5.905.997,16	5.646.698,49	4.886.457,03	4.548.042,78	4.100.966,29
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>49.282.257,53</b>	<b>35.284.123,92</b>	<b>48.296.322,27</b>	<b>35.864.981,13</b>	<b>52.395.809,51</b>	<b>33.470.838,60</b>

GESTIONE RESIDUI						
ENTRATE	2010		2011		2012	
	RESIDUI ATTIVI	RISCOSSIONE	RESIDUI ATTIVI	RISCOSSIONE	RESIDUI ATTIVI	RISCOSSIONE
TRIBUTARIE	12.986.045,82	8.052.665,88	14.846.681,73	7.703.407,10	16.798.795,24	7.033.312,19
TRASFERIMENTO STATO	4.799.445,25	3.226.974,92	6.566.409,57	5.327.310,81	6.275.028,91	4.118.426,70
EXTRATRIBUTARIE	7.627.925,80	2.961.620,21	7.093.383,52	2.189.914,22	7.485.652,98	1.411.453,32
ALIENAZIONI, TRASFE., ECC.	10.579.083,46	1.712.103,63	5.701.526,15	2.020.132,07	3.700.936,23	884.857,30
ENTRATE DA ACCE. PRESTITI	3.456.219,79	1.296.610,65	2.156.147,28	10.283,86	2.135.561,18	53.888,66
SERVI CONTO TERZI	1.978.058,94	1.432.415,23	1.292.010,44	730.456,36	1.082.323,54	554.133,75
<b>TOTALE ENTRATE SU RESIDUI</b>	<b>41.426.779,06</b>	<b>18.682.390,52</b>	<b>37.656.158,69</b>	<b>17.981.504,42</b>	<b>37.478.298,08</b>	<b>14.056.071,92</b>
SPESE	2010		2011		2012	
	RESIDUI PASSIVI	PAGATO	RESIDUI PASSIVI	PAGATO	RESIDUI PASSIVI	PAGATO
SPESA CORRENTE	15.971.268,05	7.656.053,19	14.604.821,60	8.155.727,67	14.400.612,88	7.238.106,35
SPESA C/CAPITALE	31.620.948,70	3.365.546,08	27.110.521,60	7.050.831,02	21.482.187,07	3.503.120,70
RIMBORSO DI PRESTITI	0	0	0	0	0	0
SERVIZIO C/TERZI	1.787.971,52	715.022,10	1.672.548,96	461.261,15	1.877.081,10	445.871,48
<b>TOTALE RESIDUI SU SPESE</b>	<b>49.380.188,27</b>	<b>11.736.621,37</b>	<b>43.387.892,16</b>	<b>15.667.819,84</b>	<b>37.759.881,05</b>	<b>11.187.098,53</b>
INDICI PER ANALISI FINANZIARIA						
	2010	2011	2012			
TRASFERIMENTI DALLO STATO (Entrata tit. 2, categ. 1)	9.833.759,13	8.255.154,55	3.863.556,71			
INTERESSI PASSIVI (Spesa Tit.1, Interv.6)	510.828,45	475.138,79	437.770,73			
SPESA DEL PERSONALE (Spesa Tit.1, Interv.1)	15.855.445,79	16.734.042,40	16.030.330,39			
QUOTA CAPITALI MUTUI (Spesa Tit.3)	782.075,09	817.764,75	1.245.095,73			

dati economico patrimoniali

		2011	2012
Autonomia finanziaria	$\frac{\text{Titolo I} + \text{Titolo III}}{\text{Titolo I} + \text{II} + \text{III}} \times 100$	50,55	66,47
Autonomia impositiva	$\frac{\text{Titolo I}}{\text{Titolo I} + \text{II} + \text{III}} \times 100$	39,47	53,84
Pressione finanziaria	$\frac{\text{Titolo I} + \text{Titolo III}}{\text{Popolazione}}$	345,91	547,28
Pressione tributaria	$\frac{\text{Titolo I}}{\text{Popolazione}}$	345,91	443,29
Intervento erariale	$\frac{\text{Trasferimenti statali}}{\text{Popolazione}}$	179,96	85,15
Intervento regionale	$\frac{\text{Trasferimenti regionali}}{\text{Popolazione}}$	246,59	190,47
Incidenza residui attivi	$\frac{\text{Totale residui attivi}}{\text{Totale accertamenti di competenza}} \times 100$	38,79	47,37
Incidenza residui passivi	$\frac{\text{Totale residui passivi}}{\text{Totale impegni di competenza}} \times 100$	25,74	36,12
Indebitamento locale pro capite	$\frac{\text{Residui debiti mutui}}{\text{Popolazione}}$	213,19	188,08
Velocita` riscossione entrate proprie	$\frac{\text{Riscossione Titolo I + III}}{\text{Accertamenti Titolo I + III}}$	0,35	0,53
Rigidita` spesa corrente	$\frac{\text{Spese personale} + \text{Quote ammortamento mutui}}{\text{Totale entrate Tit. I + II + III}} \times 100$	42,41	47,41
Velocita` gestione spese correnti	$\frac{\text{Pagamenti Tit. I competenza}}{\text{Impegni Tit. I competenza}}$	0,76	0,77
Redditivita` del patrimonio	$\frac{\text{Entrate patrimoniali}}{\text{Valore patrimoniale disponibile}} \times 100$	14,80	9,57



Patrimonio pro capite	<u>Valori beni patrimoniali indisponibili</u> Popolazione	703,74	682,38
Patrimonio pro capite	<u>Valori beni patrimoniali disponibili</u> Popolazione	59,04	59,26
Patrimonio pro capite	<u>Valori beni demaniali</u> Popolazione	483,11	475,33
Rapporto dipendenti / popolazione	<u>Dipendenti</u> Popolazione	0,0058	0,0056

#### ENTRATE

TITOLI	2011		2012	
	ACCERTATO	INCASSATO	ACCERTATO	INCASSATO
TRIBUTARIE	15.867.437,20	5.577.158,87	20.114.090,71	11.283.764,89
TRASFERIMENTO STATO	19.876.411,78	14.840.475,39	12.526.080,74	6.016.045,82
EXTRATRIBUTARIE	4.456.367,47	1.591.420,52	4.718.683,73	1.809.548,93
ALIENAZIONI, TRSAFE., ECC.	3.346.347,36	3.203.277,76	11.423.513,78	4.635.308,64
ENTRATE DA ACCE. PRESTITI	0	0	0	0
SERVI CONTO TERZI	5.646.698,49	4.900.739,06	4.548.042,78	4.324.075,52
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>49.193.262,30</b>	<b>30.113.071,60</b>	<b>53.330.411,74</b>	<b>28.068.743,80</b>

#### SPESE

TITOLI	2011		2012	
	IMPEGNATO	PAGATO	IMPEGNATO	PAGATO
SPESA CORRENTE	39.395.347,58	30.122.164,35	36.345.451,89	28.097.005,58
SPESA C/CAPITALE	2.436.511,45	38.595,00	10.257.219,11	27.771,00
RIMBORSO DI PRESTITI	817.764,75	817.764,75	1.245.095,73	1.245.095,73
SERVIZIO C/TERZI	5.646.698,49	4.886.457,03	4.548.042,78	4.100.966,29
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>48.296.322,27</b>	<b>35.864.981,13</b>	<b>52.395.809,51</b>	<b>33.470.838,60</b>

GESTIONE RESIDUI				
ENTRATE	2011		2012	
	RESIDUI ATTIVI	RISCOSSIONE	RESIDUI ATTIVI	RISCOSSIONE
TRIBUTARIE	14.846.681,73	7.703.407,10	16.798.795,24	7.033.312,19
TRASFERIMENTO STATO	6.566.409,57	5.327.310,81	6.275.028,91	4.118.426,70
EXTRATRIBUTARIE	7.093.383,52	2.189.914,22	7.485.652,98	1.411.453,32
ALIENAZIONI, TRSAFE., ECC.	5.701.526,15	2.020.132,07	3.700.936,23	884.857,30
ENTRATE DA ACCE. PRESTITI	2.156.147,28	10.283,86	2.135.561,18	53.888,66
SERVI CONTO TERZI	1.292.010,44	730.456,36	1.082.323,54	554.133,75
<b>TOTALE ENTRATE SU RESIDUI</b>	<b>37.656.158,69</b>	<b>17.981.504,42</b>	<b>37.478.298,08</b>	<b>14.056.071,92</b>
SPESE	2011		2012	
	RESIDUI PASSIVI	PAGATO	RESIDUI PASSIVI	PAGATO
SPESE CORRENTE	14.604.821,60	8.155.727,67	14.400.612,88	7.238.106,35
SPESE C/CAPITALE	27.110.521,60	7.050.831,02	21.482.187,07	3.503.120,70
RIMBORSO DI PRESTITI	0	0	0	0
SERVIZIO C/TERZI	1.672.548,96	461.261,15	1.877.081,10	445.871,48
<b>TOTALE RESIDUI SU SPESE</b>	<b>43.387.892,16</b>	<b>15.667.819,84</b>	<b>37.759.881,05</b>	<b>11.187.098,53</b>
INDICI PER ANALISI FINANZIARIA				
2012				
TRASFERIMENTI DALLO STATO (Entrata tit. 2, categ. 1)	3.863.556,71			
INTERESSI PASSIVI (Spesa Tit.1, Interv.6)	437.770,73			
SPESE DEL PERSONALE (Spesa Tit.1, Interv.1)	16.030.330,39			
QUOTA CAPITALI MUTUI (Spesa Tit.3)	1.245.095,73			

### 3.3 Stato di salute organizzativa

Modello	Indicatore	Dirigenti	2011	2012	2013	Variazione
	Responsabilizzazione personale	Numero dirigenti	7	5	6	+ 1
	Turn over in entrata	Numero dirigenti	0	0	1	+ 1
Capitale umano	Indicatore		2011	2012	2013	Variazione
	Capacità organizzativa personale	Ore annue di straordinario	9.918	**		
Formazione	Indicatore	Formula	2011	2012	2013	Variazione
	Grado di aggiornamento	Num. partecipanti a corsi di aggiornamento /tot. Dipendenti	59.85%	**	50%	
Benessere	Indicatore	Formula	2011	2012	2013	Variazione
	Salario accessorio	Risorse stabili	1.287.513,00	1.247.986,35	1.261.823,27	
	Salario accessorio	Risorse variabili	85.483,00	82.858,67	80.953,25	
	Salario accessorio Dirigenti	Posizione	203.621,51	203.621,51	203.621,51	
	Salario accessorio Dirigenti	Risultato	56.992,49	57.961,27	57.961,27	
Indicatori di genere	Indicatore		2011	2012	2013	Variazione
	Dirigenti donne	n. donne responsabili / tot. responsabili (maschi + femmine)	2 / 7	2 / 6	2/6	

	Posizioni organizzative donne	Dipendente donna a tempo indeterminato con posizione organizzativa / tot. Dipendenti con posizione organizzativa (maschi + femmine)	9/25	7/22	11/25	
ICT	Indicatore	Formula	2011	2012	2013	Variazione
	Diffusione posta elettronica	n. indirizzi postazioni /tot. Dipendenti	250	180	180	

\*\* dato non rilevato a seguito errata contabilizzazione dei contatori interessati da parte del nuovo programma di rilevazione presenze URBI SPACE.

### 3.4 Stato di salute delle relazioni

cittadinanza	indicatore	formula	2011	2012	2013	variazione
	Segnalazioni e reclami	Segnalazioni e reclami	275	241	430	
	Contenziosi legali	Contenziosi nell'anno	307	320	273	
	Contenziosi legali	Risolti a favore del Comune sulle sentenze emesse nell'anno		Su 82 sentenze 44 a favore	Su 67 sentenze 27 a favore	
	Sanzioni amministrative per violazioni C.d.S.	Totale sanzioni	6.430	4.939	2707	
	Sanzioni amministrative accertate dal Corpo di P.M.	Totale sanzioni	77	126	178	

Portatori di interesse	indicatore	formula	2011	2012	2013	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)	168	205	200	
	partecipazione del Comune alle attività delle associazioni	n. iniziative delle associazioni patrocinate dal Comune	8	6	10	

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

SRR Trapani Provincia NORD (Società Regolamentazione Rifiuti ) totale Comuni associati n. 14

Società Consortile a.r.l. "Golfo di Gastellammare s.r.l" n. Comuni Associati 8

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 2012	Valore numerico
	Personale a tempo indeterminato	208
	Personale a tempo indeterminato 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 )	9.00
Analisi benessere organizzativo	Indicatore	valore
	Giorni di assenza per malattia anno 2012	900
	Giorni di assenza per malattia anno 2013	617
	Tasso di dimissioni premature	0
	Tasso di richieste di trasferimento su personale	0
	Numero di infortuni anno 2012	12
	Numero di infortuni anno 2013	18
Analisi di genere (personale femminile)	Indicatore	Valore al 30/11/2013

	Totale personale femminile a tempo indeterminato	92
Analisi di genere (personale maschile)	Indicatore	Valore al 30/11/2013
	Totale personale maschile a tempo indeterminato	147

## 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<sup>1</sup>. 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 2013/2015 (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 politica 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 STESSA 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 2013/2015**

#### **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. 26 RPP	■Settore Servizi al cittadino-ambiente- sviluppo economico
SERVIZI ALLA FAMIGLIA E ALLA PERSONA - POLITICHE PER LA CASA	n. 25 RPP	■Settore Servizi al cittadino-ambiente- sviluppo economico
TUTELARE L'AMBIENTE E IL CITTADINO	n. 26 RPP	■Settore Servizi al cittadino-ambiente- sviluppo economico
LA SCUOLA: PARI OPPORTUNITÀ DI CRESCITA	n. 25 RPP	■Settore Servizi al cittadino-ambiente- sviluppo economico
VALORIZZARE E PROMUOVERE LA CITTÀ CON LA CULTURA ED IL TURISMO	n. 25 RPP	■Settore Servizi al cittadino-ambiente- 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 attra-verso obiettivi specifici misurabili	50%
3) <i>Comportamenti organizzativi di cui all'art. 5 comma 11 lett. BL. 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:

INDICATORE	DEFINIZIONE	TARGET 2013
Grado di autofinanziamento della spesa per investimenti spesa in conto capitale	Spesa in conto capitale non finanziata dal debito	Maggiore del 75%
Situazione di deficit strutturale	Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	Rispetto di almeno 7 parametri rispetto ai 10 previsti
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 dello 2%

Capacità di pagamento della spesa corrente	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	Per la competenza maggiore del 70%
		In conto residui maggiore del 40%
Riduzione spesa complessiva del personale rispetto all'anno precedente	Percentuale di riduzione della spesa complessiva del personale rispetto all'anno precedente	Spesa 2013/ spesa 2012 < 1

Spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente (al netto delle esclusioni previste per legge)	Percentuale della spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente (al netto delle esclusioni previste per legge) inferiore ad 1	Spesa assunzioni 2013 (importo cessazioni 2012 1 <
Capacità di riscossione dei residui attivi	Percentuale di riscossione dei residui attivi rispetto all'ammontare al 31/12/2012	> 25%

**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 2013**

In questo paragrafo sono individuati, in allegato P.D.O., gli obiettivi assegnati al personale di qualifica dirigenziale (Dirigenti e Segretario Generale) per l'anno 2013, seguendo l'articolazione per programmi.

Per ciascun obiettivo vengono indicati:

La denominazione dell'obiettivo;

- l'indicatore di risultato atteso 2013;
- 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 par.7 punto n.2 di tabella.